

Werner Schmidt
Geflüchtete im Betrieb
Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität
Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung | Arbeit, Beschäftigung, Bildung
[transcript]
Hans Böckler Stiftung

Werner Schmidt
Geflüchtete im Betrieb

Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung | Band 195

Editorial

Die Reihe **Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung** bietet einem breiten Leserkreis wissenschaftliche Expertise aus Forschungsprojekten, die die Hans-Böckler-Stiftung gefördert hat. Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB. Die Bände erscheinen in den drei Bereichen »Arbeit, Beschäftigung, Bildung«, »Transformationen im Wohlfahrtsstaat« und »Mitbestimmung und wirtschaftlicher Wandel«.
Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung bei transcript führt mit fortlaufender Zählung die bislang bei der edition sigma unter gleichem Namen erschienene Reihe weiter.

Die Reihe wird herausgegeben von der Hans-Böckler-Stiftung.

Werner Schmidt (Dr.) ist Soziologe, Politikwissenschaftler und Geschäftsführer des Tübinger Forschungsinstituts für Arbeit, Technik und Kultur (F.A.T.K.). Seine Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitssoziologie, Industrielle Beziehungen, Tarifpolitik und Entgeltbestimmung sowie Migrationsforschung.

Werner Schmidt

Geflüchtete im Betrieb

Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität

[transcript]

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.



Erschienen 2020 im transcript Verlag, Bielefeld

Umschlaggestaltung: Kordula Röckenhaus, Bielefeld
Umschlagabbildung: michaeljung/shutterstock.com
Lektorat: Jürgen Hahnemann, sprach-bild.de
Satz: Michael Rauscher, Bielefeld
Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar
Print-ISBN 978-3-8376-5204-8
PDF-ISBN 978-3-8394-5204-2
https://doi.org/10.14361/9783839452042

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.
Besuchen Sie uns im Internet: *https://www.transcript-verlag.de*
Unsere aktuelle Vorschau finden Sie unter
www.transcript-verlag.de/vorschau-download

Inhalt

Vorbemerkung

Mit dem Aufkommen rechtspopulistischer und rechtsextremer Strömungen hat sich die politische Situation in Europa verändert. Die offene und demokratische Gesellschaft hat ihre Selbstverständlichkeit verloren. Mit der »Alternative für Deutschland« (AfD) haben wir es auch in Deutschland mit einer Partei zu tun, die das Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft zu stören und aus der Zuwanderung von Flüchtlingen[1] politischen Gewinn zu schlagen versucht. An Einfluss hatten rechte Gruppierungen allerdings schon vor der sogenannten Flüchtlingskrise ab 2015 gewonnen. Zunächst war es vor allem Unzufriedenheit mit der Europäischen Union, die der AfD Zulauf beschert hatte. Inzwischen hat sie die ethnische Spaltung zu ihrer zentralen Thematik erhoben.

Ethnische Spaltung ist das Gegenprogramm zu auf gemeinsamen Arbeitserfahrungen und gemeinsamen Interessen gründender Kollegialität und Solidarität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Die Auseinandersetzung zwischen ethnischer Spaltung und herkunftsübergreifender Solidarität dürfte einen zentralen, möglicherweise sogar den wichtigsten politischen Konflikt der nächsten Jahre im Bereich Demokratie und Arbeitnehmerrechte bezeichnen. Es geht darum, ob ethnische Spaltung obsiegt oder ob Arbeitswelt und Arbeitsbeziehungen auch künftig sozial integrativ wirken.

Wir haben die betriebliche Integration von Geflüchteten untersucht, aber auch nach der sozialen Integration anderer Beschäftigter gefragt. Unsere Befunde sprechen dafür, dass durchaus Grund für Optimismus besteht, wenngleich die Risiken nicht unterschätzt werden sollten; auch ist die Forschungslage noch immer dürftig. Vor allem besteht noch immer ein

1 | Zur Problematik der Begriffe »Flüchtlinge« und »Geflüchtete« siehe Kapitel 1.2.2.

ausgeprägtes Forschungsdesiderat, wenn es um elementare Mechanismen der betrieblichen Sozialintegration, um Kollegialität und Solidarität unter Herkunftsverschiedenen geht. Auch unsere Studie kann diesem Mangel nur partiell abhelfen.

Unser Dank gilt in erster Linie den Gesprächspartnerinnen und -partnern in den Betrieben. Feldkundige Expertinnen und Experten, darunter Manager, Ausbilder und Betriebsräte, und nicht zuletzt viele Beschäftigte, darunter etliche Geflüchtete, haben uns von ihren Erfahrungen berichtet und geholfen, Einblick in die Situation in den Betrieben zu erhalten. Gerade angesichts der Diskrepanz zwischen Relevanz und Forschungsstand gilt unser Dank der Hans-Böckler-Stiftung, die das Projekt »Mitbestimmung und betriebliche Sozialintegration von Flüchtlingen« finanziell gefördert und dazu beigetragen hat, dieses Missverhältnis abzubauen. Durch mehrere Sitzungen eines sachkompetenten Projektbeirats wurde auch ideelle Unterstützung geleistet. Stellvertretend für die Stiftung und die Mitglieder des Beirats sei Michaela Kuhnhenne genannt.

Schließlich danken wir Yamila Portenhauser, die bis zu ihrem Ausscheiden in Mutterschutz und Elternzeit an der empirischen Erhebung mitgewirkt und eine Reihe von Interviews geführt hat. Jenny Geiger, Hannah Hüsken, Lea Reiß, Alieren Renkliöz und Lena Schlegel haben sich um die Transkription der Interviews gekümmert und in verschiedener Weise auch darüber hinaus um das Projekt verdient gemacht. Auch ihnen gilt mein herzlicher Dank.

Tübingen, im Januar 2020
Werner Schmidt

1 Einleitung

1.1 Willkommenskultur und soziale Schließung

1.1.1 Willkommenskultur

Die Zuwanderung einer großen Zahl geflüchteter Menschen, insbesondere in den Jahren 2015 und 2016, stellte und stellt die deutsche Gesellschaft zweifellos vor eine erhebliche Herausforderung. Zunächst waren Erstunterstützung und Aufnahme, Unterkünfte und Versorgung zu organisieren – Aufgaben, die bis heute nicht wenig abverlangen, insbesondere dort, wo etliche Jahre der Sparpolitik, Verschuldung und Haushaltssicherung eine geringe Personalausstattung hinterlassen hatten und wenig Chancen und finanzielle Spielräume bestanden, daran rasch etwas zu ändern. Ohne das umfangreiche und für viele Beobachterinnen und Beobachter überraschende zivilgesellschaftliche Engagement, die zumindest zeitweise weit verbreitete Spendenbereitschaft und vor allem die ausgesprochen starke Unterstützung der Geflüchteten durch ehrenamtliche Helferinnen und Helfer wären die Kommunen vielerorts überfordert gewesen.

Ganz abgesehen vom administrativ-hoheitlichen Aufwand des Staates und seiner Dienststellen hinsichtlich Personenerfassung, Bearbeitung von Aufenthalts- und Asylanträgen und sich daraus ergebender Folgemaßnahmen bemühten sich Staat und Gesellschaft auch darum, den Geflüchteten im Rahmen von Integrations- und Sprachkursen Grundlagen für die Teilhabe an der deutschen Gesellschaft zu vermitteln. Allerdings zogen die ergriffenen Maßnahmen zur Sprach- und Integrationsförderung Kritik auf sich, denn das Angebot an Integrationskursen genügte oftmals nicht und den für erforderlich gehaltenen Qualitätskriterien wurde nicht immer entsprochen. Nicht zuletzt bereiten die vermittelten Sprachkompetenzen oft nicht ausreichend auf die Arbeitswelt vor, da Integrationskurse lediglich die Niveaustufe »Fortgeschrittene Sprachverwendung« (B1 bzw. Stufe 3

nach dem sechsstufigen »Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen«) vermitteln sollen.

Dieses Niveau genügt jedoch nach vorherrschender Einschätzung nicht, um eine Berufsausbildung erfolgreich absolvieren zu können. In vielen Unternehmen erschwert oder verhindert es auch generell eine Beschäftigung. Mitunter stehe einer Beschäftigung von Personen, die die deutsche Sprache nur eingeschränkt beherrschen, allein schon die Tatsache entgegen, dass dabei den Unfall- und Gefahrenschutzvorschriften nicht ausreichend Rechnung getragen werden könne. Ganz abgesehen davon, dass im Laufe der Zeit mancher Missstand beseitigt und manche Schwachstelle abgemildert werden konnte, spielten und spielen auch bei Integrationskursen und Sprachvermittlung nicht nur staatliche bzw. kommunale Stellen eine Rolle, wichtig waren und sind hier auch Wohlfahrtsverbände und bürgerschaftliche Initiativen.

Ohne die von großen Teilen der Gesellschaft getragene »Willkommenskultur« und die anhaltende Unterstützung durch ehrenamtlich engagierte Bürgerinnen und Bürger wären die Risiken des Scheiterns der gesellschaftlichen Integration der Geflüchteten zweifellos größer. Selbst bei der Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt engagieren sich Ehrenamtliche beratend und vermittelnd, und das durchaus mit Erfolg. Betriebe greifen bisweilen auf ihre Hilfsangebote und die Unterstützung durch Sozial- und Wohlfahrtsverbände zurück, wenn es um begleitende Sprachförderung oder etwa die soziale Begleitung und Unterstützung von jungen Geflüchteten geht.

Angeregt und gefördert durch das Management, die Betriebsräte oder auch Beschäftigte, die ihr gesellschaftliches Engagement auch im Arbeitskontext einzubringen begannen, entwickelte sich mitunter so etwas wie eine »betriebliche Willkommenskultur«: In manchen Betrieben wurden Spenden gesammelt, bisweilen unterstützten Unternehmen Kommunen mit eigenen Räumen. Nicht zuletzt wurden Hilfsmaßnahmen angeboten, um Flüchtlingen die ersten Schritte in die deutsche Arbeitswelt zu erleichtern. Offeriert wurden anfangs insbesondere mehr oder weniger umfangreiche Praktika, dann aber auch berufsvorbereitende Maßnahmen, die vornehmlich jüngere Geflüchtete auf den Beginn einer beruflichen Ausbildung vorbereiten sollen. Inzwischen haben etliche Flüchtlinge mit einer beruflichen Ausbildung begonnen.

Dies hängt nicht nur damit zusammen, dass manche Betriebe damit konfrontiert sind, dass es bei geringer Arbeitslosigkeit und gestiegener Stu-

dienbereitschaft nicht mehr so einfach ist, Ausbildungsstellen zu besetzen. Die Aufnahme von Geflüchteten in Ausbildungsverhältnisse ist auch dem Bemühen mancher Ausbilderinnen und Ausbilder zu verdanken, die sich trotz damit meist verbundenem zusätzlichen Aufwand aus ihrem Meisterethos heraus bewusst für die Integration von Geflüchteten engagieren. Immer wieder wird hervorgehoben, dass Zuwanderung zwingend erforderlich sei, um die demografische Entwicklung, das Älterwerden der deutschen Gesellschaft und das abnehmende Erwerbspotenzial auszugleichen, weshalb nicht nur Altruismus, sondern auch das wohlerwogene Eigeninteresse für die Aufnahme von Migrantinnen und Migranten[1] spreche.

Betrachten wir das betriebliche und gesellschaftliche Bemühen um Integration, die Offenheit, mit der man den Flüchtlingen nicht selten in den Betrieben begegnete und begegnet, dann spricht zumindest in dieser Hinsicht wenig dafür, dass die Umstände der Integration sich verschlechtert hätten.

Im Vergleich zur heutigen Situation fiel die Unterstützung von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Vergangenheit ausgesprochen dürftig aus. Zwar war es in den Anfangsjahren der Arbeitsmigration vergleichsweise einfach, einen Arbeitsplatz zu erhalten, denn es gab eine ungedeckte Nachfrage nach Arbeitskräften in der Industrie. An den Bändern der Automobilindustrie etwa existierte ein Arbeitskräftebedarf, der – 1955 beginnend – auch durch gering qualifizierte, ländlich sozialisierte Arbeitskräfte gedeckt werden konnte. Dies führte dazu, dass in den Folgejahren nicht nur Menschen aus einer Reihe von Staaten angeworben wurden, sondern

1 | Wir werden im Folgenden sowohl von Beschäftigten »mit Migrationshintergrund« als auch von »Migrantinnen und Migranten« sprechen – gemeint ist damit jeweils derselbe Personenkreis: Menschen, die selbst oder deren Eltern migriert sind. Ob sie inzwischen über die deutsche Staatsbürgerschaft verfügen, spielt bei der Wortwahl keine Rolle. Um Unterscheidbarkeit von anderen Migrantinnen und Migranten herzustellen, werden »Flüchtlinge« oder »Geflüchtete« eigens benannt, auch wenn sie selbstverständlich ebenfalls einen Migrationshintergrund haben. Von den in jüngerer Zeit eingetroffenen Geflüchteten unterscheiden wir zudem die »etablierten Beschäftigten«, zu denen wir alle anderen zählen, unabhängig davon, ob sie über einen Migrationshintergrund verfügen oder nicht. Von den Migrantinnen und Migranten unterscheiden wir schließlich die Beschäftigten »deutscher Herkunft«. Die Unterschiede machen sich dabei immer am Ereignis der Wanderung fest, nicht an ethnischen Zugehörigkeiten.

auch dazu, dass deren Arbeitsplätze oft bereits vor Reisebeginn feststanden. Bisweilen wurden die potenziellen Arbeitskräfte per Bus in ihren Herkunftsländern abgeholt. Die bloße Integration in das Arbeitssystem stand somit oft nicht infrage.

Anders als heute spielten Sprachförderung und berufliche Qualifizierung damals keine nennenswerte Rolle. Die sogenannten »Gastarbeiter« sollten lediglich vorübergehend in Deutschland arbeiten und dann in ihre Herkunftsländer zurückkehren. Auch die Arbeitsmigrantinnen und -migranten selbst hatten in aller Regel nicht vor, ihr ganzes Leben in Deutschland zu verbringen. Integration schien unter diesen Umständen verzichtbar. Bekanntlich blieben jedoch entgegen den Erwartungen viele der ehemaligen »Gastarbeiter« bis heute. Gerade der 1973 ausgesprochene Anwerbestopp führte dazu, dass viele Deutschland nicht mehr verlassen wollten und sich für einen dauerhaften Aufenthalt entschieden (Oltmer 2017).

Gleichwohl unterblieb eine weitergehende Integration keineswegs gänzlich, denn auch unabhängig von staatlicher oder gesellschaftlicher Förderung seitens der deutschen Aufnahmegesellschaft erwiesen sich Migrantinnen und Migranten als eigensinnige Subjekte, die ihr Schicksal und das ihrer Nachkommen in die eigenen Hände nahmen. Manchen gelang der Aufstieg zumindest zum Vorarbeiter, andere zeigten erhebliche Eigeninitiative und machten sich mit einer eigenen Pizzeria, einem Döner- oder Handy-Laden selbstständig; mitunter gab es auch größeren unternehmerischen Erfolg. Ihre Kinder jedenfalls sollten es einmal besser haben als sie selbst es hatten. Allerdings waren die Rahmenbedingungen für Eigeninitiative und Karriere wenig förderlich. Nicht wenige ehemalige »Gastarbeiter« beherrschen die deutsche Sprache bis heute nur mit erheblichen Mängeln und hatten nie eine wirkliche Chance zu beruflichem Aufstieg und voller gesellschaftlicher Teilhabe.

Trotz aller Grenzen, die einer gleichberechtigen Integration gesteckt waren, veränderten und bereicherten die Arbeitsmigrantinnen und -migranten auch die deutsche Gesellschaft selbst. Mit einem gewissen Recht ist deshalb heute bisweilen von Deutschland als einer »postmigrantischen Gesellschaft« (Foroutan 2016) die Rede – ein Begriff, den wir nur deshalb nicht verwenden, weil der Eindruck entstehen könnte, damit wäre ein gesellschaftlicher Zustand gemeint, in dem Migration als ein abgeschlossenes Phänomen betrachtet werden kann. Passender scheint uns da die Rede von der »Einwanderungsgesellschaft« und noch treffender die Bezeichnung

»migrantische Gesellschaft«, da in dieser auch Auswanderung und Weiterwanderung vorkommen und bisweilen sogar dominieren.

Inzwischen ist offensichtlich, dass es keinen Sinn macht, schlicht darauf zu setzen, dass alle Migrantinnen und Migranten das Land irgendwann wieder verlassen; insbesondere mit Blick auf Geflüchtete werden merkliche Anstrengungen zur Sprachförderung und Integration unternommen. Daher spricht einiges dafür, dass die Integration der heutigen Flüchtlinge erfolgreicher sein wird als die der Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der Vergangenheit. Zwar erwarten laut Integrationsbarometer des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration immerhin 71,5 Prozent der Befragten ohne Migrationshintergrund, dass die aufgenommenen Flüchtlinge Deutschland »kulturell langfristig bereichern« und 70,6 Prozent nehmen darüber hinaus an, dass sie »positiv zur wirtschaftlichen Entwicklung Deutschlands beitragen« werden (SVR 2018, S. 15 f., Abb. 5 und 6), doch es ist auch bekannt, dass ein relevanter Teil der Bevölkerung erhebliche Probleme wahrnimmt.

In der politischen und medialen Öffentlichkeit entsteht mitunter sogar der Eindruck, als nähmen nach einer eher naiv-euphorischen Phase, in der die Begeisterung über die »Willkommenskultur« dominiert habe, nun stattdessen die Probleme überhand – jedenfalls rückten seit der Kölner Silvesternacht 2015/2016 medial negative Berichte über Kriminalität durch Flüchtlinge, unter anderem Morde und sexuelle Belästigung, in den Fokus der Aufmerksamkeit, während rechtsextreme Gewalttaten relativ wenig Beachtung fanden.

1.1.2 Rechtspopulismus

Die im rechten Spektrum agierende »Alternative für Deutschland« (AfD), die bereits 2013 und somit vor der starken Flüchtlingszuwanderung als Anti-Euro-Partei gegründet worden war, wandelte sich seither immer mehr in eine Partei mit migrationsfeindlicher Zielrichtung. Zumindest in Teilen ist diese Partei nicht mehr zureichend als rechtspopulistisch charakterisiert, sondern muss als rechtsextrem bezeichnet werden. Begleitet von Aufmärschen etwa in Dresden und Chemnitz, aber auch in anderen Städten, hat sich inzwischen eine relevante Strömung rechts des etablierten politischen Spektrums festgesetzt, über deren Motive und Entstehungsursachen zwar noch nicht abschließend entschieden ist – der Unmut über wachsende

soziale Ungleichheit, Wohnungsnot und Infrastrukturverfall mögen hier ebenso eine Rolle spielen wie Verunsicherung durch die Globalisierung und ein Empfinden von Kontrollverlust –, doch zweifellos erzielt die AfD mit massiv migrationsfeindlichem Auftreten Erfolge, während anderen Punkten nahezu keine Bedeutung zukommt.

Nun kamen Wahlerfolge rechtspopulistischer und rechtsextremer Parteien auch in der Vergangenheit vor – erinnert sei an die Wahlerfolge der NPD in Baden-Württemberg 1968 (9,8 Prozent) und der Republikaner 1992 in Baden-Württemberg (10,9 Prozent) sowie in Berlin und bei der Europawahl. Seit vielen Jahren liefern Studien Belege für einen Bevölkerungsteil mit geschlossen rechtsextremem Weltbild oder der Bereitschaft zu gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (Heitmeyer, 2002–2011). Bekannt ist auch, dass auch Gewerkschaftsmitglieder nicht davor gefeit sind (Stöss/Fichter/Zeuner 2007). Gleichwohl spricht viel dafür, dass wir uns mit einer neuen Qualität des Problems auseinanderzusetzen haben:

- Erstens sind die Wahlerfolge der AfD nicht nur punktuell, sondern treten in vielen Bundesländern gleichzeitig auf.
- Zweitens gibt es bisher keine Anzeichen dafür, dass es sich um eine rasch vorübergehende Erscheinung handeln könnte.
- Drittens ist wahrscheinlich, dass sich in manchen Regionen Ostdeutschlands eine besondere Anfälligkeit für rechtspopulistische bis rechtsextreme Tendenzen findet, die aus der Enttäuschung über den Verlauf nach der Vereinigung gespeist sein und auch auf einen in manchen Regionen zu toleranten, zur Desorientierung beitragenden Umgang der Behörden mit rechtsextremen Aktivitäten zurückgehen dürfte. Wahrscheinlich ist auch das Vertrauen in die (rechts)staatliche Stabilität in den ostdeutschen Bundesländern weniger ausgeprägt.
- Viertens finden sich ähnliche Tendenzen in etlichen Ländern der Europäischen Union und auch darüber hinaus. Dies spricht dafür, dass es sich um eine Tendenz handelt, die nicht allein auf nationalspezifische Ursachen zurückzuführen ist, sondern aus einer Entwicklung grundlegenden und globalen Charakters resultiert. Als Ursachen kommen nicht zuletzt die neoliberale Umverteilung und die daraus resultierende Verunsicherung infrage, die in Verbindung mit der sogenannten Finanzialisierung und Globalisierung zum Wunsch nach einer Rückkehr zu überschaubaren, stabilen und beherrschbaren Verhältnissen führt (Sauer

et al. 2018). Die Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise dürfte, obwohl in Deutschland relativ erfolgreich bewältigt, ebenfalls zur Verunsicherung beigetragen haben. Ebenso verunsichert auch die vielbeschworene Digitalisierung, werden doch bisweilen erhebliche Arbeitsplatzverluste prognostiziert und zugleich wenig spezifizierte Qualifizierungsnotwendigkeiten propagiert. Schließlich dürften auch Veränderungen im Geschlechterverhältnis eine Rolle spielen, finden extrem rechte Tendenzen doch unter Männern stärkeren Anklang.
- Fünftens erfahren populistische und migrationsfeindliche Tendenzen auch dadurch eine gewisse gesellschaftliche Akzeptanz, dass sich Teile des Parteienspektrums (mitunter auch Schriftsteller oder Künstler) durch die Übernahme von Forderungen und Rhetorik mit solchen Tendenzen gemein machen.

Wo auch immer weitere Ursachen liegen mögen – nicht nur die kulturelle Offenheit hat an Bedeutung gewonnen, sondern auch deren gegenläufige Tendenz.

Beim Versuch der politisch Verantwortlichen, unzufriedene Wählerinnen und Wähler nicht an die AfD zu verlieren, und dem gleichzeitigen Wissen um die Notwendigkeit von Integrationsmaßnahmen hat sich eine Art in sich widersprüchlicher Doppelstrategie ergeben: Während auf der einen Seite durchaus nicht unerhebliche Bemühungen stattfinden, Geflüchtete in die deutsche Gesellschaft zu integrieren, werden andererseits immer neue Maßnahmen ergriffen, die Flüchtlinge davon abhalten sollen, Europa oder Deutschland zu erreichen, und Gründe ersonnen, um Abschiebungen zu legitimieren und die Abschiebepraxis zu verschärfen. Diese Doppelstrategie von Integration und sozialer Schließung erfolgt partiell mit geteilten Rollen, bei der sich die Beteiligten jeweils der Teilaufgabe zuwenden, der sie sich gerne widmen möchten; zum Teil findet auch ein realer oder zumindest verbaler Zickzackkurs statt (Scherschel 2016).

1.1.3 Widersprüchliche Erwartungen

Flüchtlinge werden in der Folge mit einer widersprüchlichen Erfahrung konfrontiert: Während sie einerseits Unterstützung erhalten und der Erwartung begegnen, sich auf die deutsche Gesellschaft einzulassen, die deutsche Sprache zu erlernen, sich für die Erwerbsarbeit zu qualifizieren und

um Arbeit zu kümmern, wird andererseits nicht nur Geduldeten, sondern selbst anerkannten Flüchtlingen signalisiert (z. B. bei gewährtem politischen Asyl aufgrund wiederkehrender gesetzlicher Veränderungen oder durch fremdenfeindliche Tendenzen), dass ihr Aufenthalt unsicher oder zumindest von vielen Nichtflüchtlingen nicht erwünscht ist. In der politischen Sphäre finden »Willkommenskultur«, gesellschaftliche Aufnahmebereitschaft sowie Unterstützung einerseits und Fremdenfeindlichkeit sowie offener Rassismus andererseits in der widersprüchlichen Politik von Ein- und Ausschluss, von Integration und Desintegration ihre Entsprechung.

Da verschiedene Narrative miteinander konkurrieren (hinsichtlich der Arbeitsmarkteffekte nicht zuletzt das der Demografie gegen das der Digitalisierung) und sich die deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürger in Migrationsfragen ebenso wenig einig sind wie die deutsche und die europäische Politik – und das nicht immer entlang der Unterscheidung, ob sie selbst einen Migrationshintergrund haben oder nicht –, finden sich nicht nur Flüchtlinge in einer Situation wieder, die durch Ambiguität gekennzeichnet ist. Auch Prognosen über den zu erwartenden Verlauf und Erfolg von Integrationsprozessen sind in einer solchen gesellschaftspolitischen Konstellation notwendigerweise durch eine hohe Unsicherheit gekennzeichnet.

Primär wird nicht die Integrationsbereitschaft der Flüchtlinge über Erfolg oder Misserfolg der Integration entscheiden, sondern die Aufnahmebereitschaft der deutschen Gesellschaft. Mit anderen Worten: Entscheidend wird sein, ob es gelingt, die kulturelle Hegemonie einer demokratischen, rechtsstaatlichen, offenen und sozialen Gesellschaft gegenüber einer erstarkten extremen Rechten so überzeugend zu verteidigen, dass Integration nicht untergraben wird.

1.1.4 Integration in die Arbeitswelt

Die Risiken sollten nicht unterschätzt werden, doch die Situation stellt sich etwas differenzierter dar, wenn wir nicht nur auf öffentliche und politische Debatten rekurrieren, sondern dort hinschauen, wo sich Menschen unterschiedlicher Herkunft real begegnen und zusammenarbeiten. Die Integration in die Arbeitswelt gilt gemeinhin als Kern der Integration – zumindest ermöglicht eine (akzeptable) Arbeitstätigkeit, unabhängig von staatlicher Unterstützung zu leben. Darüber hinaus ist Arbeit in einer meritokratisch

legimitierten Gesellschaft eine nicht zu unterschätzende Quelle von sozialer Anerkennung und Selbstachtung.

Da Unternehmen derzeit aufgrund relativ geringer Arbeitslosigkeit, in manchen Fällen auch wegen geringer Verdienstmöglichkeiten und schlechter Arbeitsbedingungen, mitunter nicht die gewünschten Beschäftigten und Auszubildenden finden, besteht arbeitgeberseitig auch jenseits aller politischen Diskurse ein unmittelbares Eigeninteresse an der Integration von Geflüchteten. Nicht zuletzt der Einfluss von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften bei der Bundesanstalt für Arbeit hat Fördermaßnahmen begünstigt und dürfte Bundesinnenminister Seehofer Anfang Oktober 2018 dazu gebracht haben, Erleichterungen bei Arbeitsmöglichkeiten und Aufenthaltssicherheit von Flüchtlingen zuzustimmen.

Trotz erheblichen Störfeuers durch migrationsfeindliche Strömungen dürfte die Integration in die Arbeitswelt so lange nicht ins Stocken geraten, wie die Wirtschaft Arbeitskräftebedarf anmeldet und die Mehrzahl der Geflüchteten nicht gänzlich demotiviert ist. Vielfach geäußerten Vorbehalten und Bedenken zum Trotz gibt es durchaus Gründe für die Annahme, dass einem großen Teil der Flüchtlinge – soweit sie eine Aufenthaltserlaubnis erhalten – der Einstieg in die Arbeitswelt gelingen wird, auch wenn dieser Prozess einige Jahre in Anspruch nehmen wird (Brücker 2017 und 2018).

Allerdings droht ohne Vorlage von Identifikationsunterlagen der Entzug der Arbeitserlaubnis, weshalb die Integration in die Arbeitswelt bei einem erheblichen Teil der Geflüchteten politisch gestört oder gänzlich unterbrochen wird. Unsicher ist zudem, in welche Segmente der Arbeitswelt Flüchtlinge eintreten und wie ihre Arbeitsbedingungen aussehen werden. Hier kommen Qualifikation und Lernbereitschaft der Flüchtlinge sowie die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ins Spiel, aber auch die Frage, welche Tätigkeitssegmente tatsächlich unter Arbeitskräftemangel leiden und warum.

1.1.5 Betriebliche Sozialintegration – Zusammenfassung der Befunde

Bedeutsam und keineswegs einfach zu beantworten ist auch die Frage, wie sich die Beziehungen zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft, auch die zwischen Flüchtlingen und anderen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund entwickeln werden. Eine gelingende soziale Integration stellt sich über die bloße Inkorporation in das Arbeitssystem hinaus

nicht automatisch ein, doch erst sie kann dazu führen, dass soziale Spannungen einigermaßen nachhaltig vermieden werden.

Die Art der Zugehörigkeit zum Arbeitssystem und der Charakter der betrieblichen Sozialbeziehungen hängen zusammen, besitzen jedoch eine gewisse Eigenständigkeit. Das Verhalten aller Beteiligten, also der Beschäftigten, der Vorgesetzten, des Betriebsrats und anderer, entscheidet darüber, in welcher Weise und wie nachhaltig Integration gelingt. Dabei sind sowohl die geltenden Regeln als auch das Verhalten der Akteure von Relevanz, die die Regeln setzen.

Um begründete Aussagen über die Mechanismen sowie die Risiken und Chancen der Integration machen zu können – insbesondere auch über die Risiken der Sozialintegration, der unser besonderes Augenmerk gelten soll –, genügt es nicht, Flüchtlinge nach ihrer Qualifikation und Integrationsbereitschaft und Arbeitgeber[2] nach dem Arbeitskräftebedarf zu fragen. Vielmehr gilt es, eine komplexe Betrachtung anzustellen, um die zentralen Mechanismen der sozialen Integration herausarbeiten und deren Zusammenwirken erläutern zu können.

Unsere Befunde lassen sich vorweg folgendermaßen zusammenzufassen: Betrachten wir die Interessenlage und Orientierung von Geflüchteten und die (derzeitige) Nachfrage von Arbeitgebern nach Arbeitskräften, so spricht wenig für größere Schwierigkeiten bei der Integration in die Arbeitswelt. Das Bemühen um die Integration von Geflüchteten durch Staat, zivilgesellschaftlich Engagierte und auch etliche Arbeitgeber, insbesondere hinsichtlich der Vermittlung von sprachlichen und beruflichen Kompetenzen, hebt sich positiv von der früheren Gleichgültigkeit ab. Um die Integrationschancen wäre es somit vergleichsweise gut bestellt, gäbe es nicht zwei problematische Veränderungen der Rahmenbedingungen:

- Auf die erste Veränderung haben wir bereits hingewiesen. Es handelt sich um die migrations- und integrationsfeindlichen Diskurse, denen es stärker als bisher gelingt, auch in Betriebe einzudringen und dort den Keim der Zwietracht zu säen.

2 | Mit »Arbeitgebern« sind in dieser Arbeit durchgängig Kollektivakteure im Rahmen der Industrial-Relations-Theorie gemeint und keine Individuen, weshalb wir zur Bezeichnung nur die maskuline Form verwenden.

- Zweitens ist die Wirksamkeit und Verbreitung von Regeln geschwächt, die für alle Beschäftigten gleichermaßen gelten; stabil institutionalisierte Arbeitsbeziehungen sind weniger selbstverständlich geworden. Dies gilt vor allem für den größer gewordenen privaten Dienstleistungssektor und das Handwerk, wo häufig sowohl Tarifverträge als auch Betriebsräte fehlen und heute – anders als zu Zeiten der »Gastarbeiter« – auch ein großer Teil der Migrantinnen und Migranten Beschäftigung findet. Durch den Bedeutungsgewinn von atypischer Beschäftigung, etwa von Zeit- und Leiharbeit, ist jedoch auch in großen Industriebetrieben, die zum Kern des »deutschen Modells der industriellen Beziehungen« gezählt werden, die Geltung gleicher Regeln für alle Beschäftigten weniger selbstverständlich geworden.
  Obwohl es sich nicht um einen ungebrochenen Trend handelt und neben einer Erosion von Tarifverträgen und institutionalisierter Interessenvertretung auch erfolgreiche Gegenwehr und gesetzliche Re- oder Neuregulierungen vorkommen – erinnert sei an dieser Stelle nur an den 2015 eingeführten gesetzlichen Mindestlohn – sind integrationsförderliche institutionelle Rahmenbedingungen doch erheblich eingeschränkt.

Betrieblichen Universalismus (Schmidt 2006a, S. 203) nennen wir eine Konstellation, bei der erstens für alle Beschäftigten dieselben Regeln Anwendung finden und zweitens weitgehend Konsens darüber besteht, dass trennende politische und kulturelle Unterschiede aus dem Betrieb verbannt bleiben und »Privatsache« sind. Diese Variante der Integration hat wesentlich dazu beigetragen, dass sich trotz der Weigerung, Deutschland als Einwanderungsland zu betrachten, allmählich ein relativ geräuschloser und stabiler Modus der Integration in die Arbeitswelt etablieren konnte. Dieser ist nicht gänzlich verschwunden, jedoch unter Druck geraten und zudem noch immer nicht überall vollständig angekommen.

Um in die Betriebe eindringenden Ressentiments und rechten Diskursen zu begegnen, wird rassistisches Fehlverhalten heute offenbar in etlichen Betrieben strikt geahndet. Obgleich gegen ein solches Vorgehen prinzipiell nichts einzuwenden ist, ist damit doch das Risiko verbunden, dass die Befolgung universeller Regeln und die Externalisierung von Differenzen innerhalb der Belegschaft auch dort nicht mehr als Selbstverständlichkeit oder eine Art bewusster »historischer Kompromiss« betrachtet wird, wo dies einmal der Fall war, sondern als ein aufgezwungenes Regime und

eine Variante von Universalismus, die wir als *repressiven Universalismus* bezeichnen können.

Auch in jenen Bereichen der Wirtschaft, in denen Gewerkschaften und Betriebsräte fehlen (Adler/Fichter 2014), wird in Deutschland ein Mindestmaß an universellen Regeln beachtet. In manchen Branchen sind etwa Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, zwingend gilt zumindest der gesetzlich geregelte Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Hinzu kommt, dass Betriebe, die versuchen, sich allen Regeln zu entziehen, befürchten müssen, dass Beschäftigte an Motivation einbüßen, illoyal werden oder sich schließlich doch für Gewerkschaft und Betriebsrat interessieren. Manche Betriebe pflegen somit Gleichbehandlung zumindest so weit, wie sie es für unvermeidbar halten. Man könnte auch von einem *minimalen Universalismus* mit eingeschränkter Integrationswirksamkeit sprechen.

Eine weitere Abschwächung oder gänzliche Abkehr von gleichen Regeln für alle ist im gesetzlichen Rahmen gewöhnlich nicht zulässig. Betriebe, die eher durch ein »Regime der Diskriminierung« gekennzeichnet sind als durch die Gültigkeit universeller Regeln, existieren gleichwohl oft jenseits der Legalität. Allerdings gibt es auch im Rahmen des Asylbewerberleistungsgesetzes (§ 5 AsylbLG) die Möglichkeit einer Beschäftigung für 80 Cent pro Stunde – eine »Flüchtlingsintegrationsmaßnahme« (FIM), die dem Hartz-Modell nachempfunden ist. Mitunter wird diese Form der Beschäftigung in bester Absicht angewandt, allerdings sind die Effekte auch dann problematisch.

Es finden sich jedoch auch Anzeichen für eine positive Weiterentwicklung zu einer Art *erweitertem Universalismus* (man könnte auch sagen, einem »vervollständigten Universalismus« oder einem »solidarischen Universalismus«; Schmidt 2015, S. 278), dessen Horizont nicht am Fabriktor endet, sondern bei dem man versucht, auch über den Tellerrand hinaus gerechte Maßstäbe anzulegen, etwa indem man einen besonderen betrieblichen Förderungsbedarf auch dann anerkennt, wenn dieser nach den Regeln des »betrieblichen Universalismus«, also der Gleichbehandlung aller (nur) im Betrieb, nicht gegeben wäre.

In diesem Fall hat man erkannt, dass die Anwendung der gleichen Regeln für alle nicht immer auch die gleichen Folgen für alle hat. Anstöße dazu kommen als Konzept des Diversity-Managements auch aus der Managementberatung und von Arbeitgeberseite. Ein solchermaßen erweiter-

ter Universalismus kann Verschiedenheit anerkennen, ohne dabei das Prinzip gleicher Regeln und Gerechtigkeit aus den Augen zu verlieren.

Allerdings ist der Versuch, die Begrenztheit des »betrieblichen Universalismus« zu überwinden, risikobehaftet. Werden die akzeptierten und über die formalen Regeln hinaus institutionalisierten Prinzipien und die Externalisierung von Unterschieden infrage gestellt, dann könnte damit entgegen der Intention auch die Büchse der Pandora geöffnet werden. Wenn kulturelle und politische Differenzen im Betrieb nicht mehr externalisiert werden, sondern internalisiert sind, müssen auch Wege gefunden werden, damit umzugehen.

Mit der Zunahme als legitim geltender Unterschiede steigt der Bedarf an politischer Aushandlung. An die Stelle der *mechanischen Sozialintegration* muss *bewusste Solidarität* (oder eine intensive Steuerung und Kontrolle durch das Management) treten. Misslingt der Umgang mit Differenz, bleiben Interessen- und Anerkennungskonflikte ungelöst und die Gefahr besteht, dass partikularistische Gruppenorientierungen gestärkt werden und sich die zahlenmäßig starken und etablierten Gruppen auf Kosten anderer durchsetzen.

Die etablierte Praxis, bei der individuelle, kulturelle und politische Unterschiede nicht in die Sphäre der Arbeit eingebracht werden, bietet Beschäftigten auch einen gewissen Schutz vor Konflikten mit ihren Kolleginnen und Kollegen, aber auch vor Übergriffen des Arbeitgebers. Schließlich könnte man argumentieren, dass beispielsweise Religionszugehörigkeit oder politische Überzeugung den Arbeitgeber nichts angehen (von der eventuell fälligen Kirchensteuer einmal abgesehen). Da ein Betrieb keinen herrschaftsfreien Raum darstellt, ist durchaus Vorsicht angebracht, wenn die betrieblichen Grenzen eingerissen und der ganze Mensch angesprochen werden soll.

Für die betriebliche Arbeitnehmervertretung ist eine erweiterte Perspektive auf Differenz – gerade auch in einer Zeit, in der es gilt, rechtspopulistische und rechtsextreme Einflüsse aus den Betrieben zu halten – keineswegs besonders naheliegend. Plausibler scheint es, gerade unter diesen Umständen an der Anwendung gleicher Regeln für alle im betrieblichen Rahmen festzuhalten und gewissermaßen den »betrieblichen Universalismus« gegen Angriffe von rechts außen zu verteidigen.

Vor diesem Hintergrund dürfte es selbst im Wissen um die Begrenzung des »betrieblichen Universalismus« (Externalisierung und damit Ignoranz gegenüber Differenz und Unterschichtung) durchaus Umstände geben,

unter denen es sinnvoll erscheint, auf seine Verteidigung zu setzen oder, was in etlichen Fällen einen nicht unerheblichen Fortschritt darstellen dürfte, so etwas wie »betrieblichen Universalismus« überhaupt erst durchzusetzen. Gleichwohl dürften aber Versuche, tatsächlich bestehende Differenzen weiterhin zu de-thematisieren, zunehmend auf Schwierigkeiten stoßen. Es gilt, sich zwischen Diversity-Management einerseits (und einem damit verbundenen, nicht immer positiven »Lob der Vielfalt«, das je nach Anlage auch Partikularinteressen reifizieren und Trennungen befördern kann) und fremdenfeindlichen Tendenzen anderseits zu behaupten.

Allein die gesellschaftliche Notwendigkeit, Geflüchtete in die Arbeitswelt zu integrieren und dabei in besonderer Weise zu fördern, kann die Stabilität des bisherigen Arrangements gefährden und spricht dafür, nicht mehr allzu lange oder zumindest nicht mehr ausschließlich an diesem festzuhalten. Nicht zuletzt jedoch angesichts der gesellschaftlichen Polarisierung und der rechtspopulistischen und rechtsextremen Tendenzen sollte auch eine bloße Verteidigung der bisher gültigen Regeln mit der Förderung bewusster Solidarität verbunden werden.

1.2 Kategoriale Vorbemerkungen

Wir wollen noch einige Vorüberlegungen zur Begriffsverwendung anstellen, da die Terminologie auf dem Feld von Migration und Integration in besonderer Weise mit historischen und aktuellen Ressentiments, Diskriminierungen und Konflikten sowie mit der Thematik von sozialer Identität und Ab- und Ausgrenzung verbunden ist. Allerdings werden wir keinen umfassenden Begriffsapparat definieren, sondern lediglich einige wenige Begriffe so weit skizzieren, wie es für das weitere Verständnis nötig erscheint.

1.2.1 Identität und Differenz

Wir haben bereits erwähnt, dass der »betriebliche Universalismus«, der einen relevanten Stellenwert in unserer Argumentation zu den Mechanismen der Integration einnehmen wird, dadurch gekennzeichnet ist, dass Unterschiede bzw. Differenzen zwischen den Beschäftigten aus den Betrieben externalisiert werden. Welche Differenzen sind dabei gemeint?

Individuen, in unserem Falle Beschäftigte, können sich in vielerlei Hinsicht voneinander unterscheiden, etwa nach Beruf, Geschlecht oder politischer Überzeugung, aber auch hinsichtlich ihrer Vorstellung, einer Gruppe mit gemeinsamer *Herkunft, Ethnizität oder Kultur* anzugehören. Dabei sprechen wir ohne philosophische, theoretische oder normative Aufladung von Differenzen oder Unterschieden. Da nicht einmal Individuen immer mit sich identisch sind und Ich-Identität ihre Grenzen hat, können Individuen, die sich einer Gruppe zugehörig fühlen, auch nie eine wirklich umfassende Kollektividentität ausbilden, d. h. Differenzen zwischen Gruppenidentitäten sind nie trennscharf.

Ob sich Beschäftigte im Betrieb primär als Arbeiter, Facharbeiterin oder Mechaniker verstehen, als einer ethnischen Gruppe zugehörig oder allgemein als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, ist ebenso wenig zwingend vorbestimmt wie die Frage, welche dieser beispielhaft genannten Zugehörigkeiten überhaupt eine Rolle spielen. Obwohl eine mitunter vorausgesetzte Zugehörigkeit von Beschäftigten zu fest umrissenen ethnischen Gruppen einer wissenschaftlichen Betrachtung kaum standhält (vgl. etwa Wimmer 2008 und 2013; Hutchinson/Smith 1996; Stone/Dennis 2003), sind Gruppenzugehörigkeiten gleichwohl in hohem Maße relevant.

In unserem Verständnis sind Identität und Differenz zwei Seiten einer Medaille und konstituieren sich wechselseitig. Differenz in diesem Sinne ist für die Konstruktion von Identität unverzichtbar (Barth 1969). Wenn wir von einer Externalisierung von Differenz sprechen, dann ist immer auch von der Konstruktion von Identitäten die Rede. Da Betriebe »keine Inseln« seien, wie viele unserer Gesprächspartnerinnen und -partner hervorheben, gelingt es dort nicht, sich gänzlich von gesellschaftlichen Diskursen abzukoppeln. Die Resultate der sozialen Konstruktion und Klassifikation von Fremdheit finden sich insofern auch in der Arbeitswelt, sie sind den Beschäftigten bekannt und als »Deutungsmuster« (Neuendorff/Sabel 1978) verfügbar.

In der Regel ist heutzutage von »Rassen« weder in der deutschen Arbeitswelt noch in der Gesellschaft die Rede. Von »nationaler« oder »ethnischer Herkunft« wird zwar gesprochen, wenn es gilt, die Herkunft von Beschäftigten und insbesondere von Flüchtlingen zu benennen (allerdings spielen ethnische Zugehörigkeit und Herkunftsland für staatliche Aufenthaltsentscheidungen eine Rolle), doch integrationsrelevante Unterscheidungen werden in den gesellschaftlichen Diskursen nicht mehr unmittelbar daran,

sondern an kulturellen Unterschieden festgemacht. Von rechtsextremen Diskursen abgesehen (Priester 2003) werden Kultur und Ethnizität oder Rasse dabei auch nicht in Übereinstimmung gesehen. In erster Linie gelten derzeit der Islam oder die vermeintlich archaisch-patriarchale Kultur mancher Herkunftsländer als von der Kultur der deutschen Gesellschaft abweichend und werden für potenzielle Integrationsprobleme verantwortlich gemacht.

1.2.2 Flüchtlinge und Geflüchtete

Wenn wir von einer sozialen Konstruktion von Identität und Differenz sprechen, so meinen wir damit nicht, dass es sich dabei nur um Kopfgeburten handeln würde, die mit ein wenig gutem Willen überwunden werden könnten. Dies zeigt sich gerade bei der Kategorie des »Flüchtlings«, die seit 2015 in den Mittelpunkt der Integrationsdebatte getreten ist. Zuvor wurden Menschen, die nach Deutschland geflohen waren, jenseits der staatlichen Anerkennungsprozeduren oft nicht als »Flüchtling« (eventuell jedoch als »Asylant«), sondern als Angehörige einer spezifischen nationalen oder ethnischen Gruppe (Jugoslawen, Kroaten, Serben etc.) betrachtet. »Flüchtlinge« waren in der Erinnerung noch immer häufig deutsche Kriegsflüchtlinge. Dem Flüchtlingsstatus wurde nicht immer dieselbe kulturelle Unterscheidungs- und Identitätsrelevanz beigemessen.

Der rechtliche Status als anerkannter oder nicht anerkannter bzw. geduldeter Flüchtling sowie der Umstand der Flucht selbst haben jedoch jenseits kultureller Zuschreibungen durchaus reale Bedeutung. So gibt es systematische Unterschiede zwischen Flüchtlingen und deutschen Staatsbürgerinnen und Staatsbürgern (oder beispielsweise Arbeitsmigrantinnen und -migranten aus der EU). Der rechtliche Status wirkt auf die *integration trajectories* (Söhn 2019). An diesen Unterschieden jedoch unmittelbar kulturelle Differenz festzumachen und daran eine *»them and us«*-Konstellation anzuschließen, geht jedoch als soziale Konstruktion weit darüber hinaus.

Da die Kategorie »Flüchtling« jedoch über die juristische Dimension hinaus auch in Verbindung mit der sogenannten *Willkommenskultur* und einem noch immer anhaltenden vielfältigen Engagement steht, kann in einer empirischen Untersuchung nicht auf diese Kategorie verzichtet werden, auch wenn daran festgemachte kulturelle Differenzen und Identitätszuschreibungen häufig unzutreffend sind. In den Betrieben jedenfalls, dies

werden wir zeigen, spielen kulturelle Differenzen entlang der Unterscheidung zwischen Flüchtlingen und anderen Beschäftigten keine sonderlich große Rolle, soweit damit nicht sprachliche und berufliche Kompetenzen gemeint sind.

Doch ist es angesichts der zunehmenden Verwendung des Worts »Geflüchtete« angemessen, das Wort »Flüchtling« auch weiterhin zu verwenden? Die Bezeichnung »Flüchtling«, so wird nicht selten kritisiert, sei ähnlich wie etwa »Lehrling« und eine Reihe anderer Wörter eine Verkleinerungsform bzw. negativ konnotiert (hierzu differenziert Stefanowitsch 2012 und 2015). Allerdings könnte das Wort »Geflüchtete« den Eindruck vermitteln, es handle sich bei der Flucht um einen abgeschlossenen Vorgang – da dies keineswegs immer der Fall ist, werden wir im Text beide Begriffe verwenden. In gewisser Weise verhält es sich mit der Bezeichnung »Geflüchtete« ähnlich wie mit der »postmigrantischen Gesellschaft« (vgl. Kap. 1.1.1). In Analogie zur Argumentation von Hannah Arendt könnte man sogar argumentieren, dass die Bezeichnung als »Geflüchtete« eine verharmlosende Funktion erfüllt:

»Before this war broke out we were even more sensitive about being called refugees. We did our best to prove to other people that we were just ordinary immigrants.« (Arendt 2007, S. 264)

Beide Wörter, Flüchtlinge und Geflüchtete, sind insofern nicht ganz unproblematisch; durch die Verwendung beider erhoffen wir eine gewisse Abwechslung der jeweiligen Stärken und Schwächen. Auf die Bezeichnung als »Schutzsuchende« werden wir verzichten, da diese in der Sprachverwendung bis jetzt marginal geblieben ist und uns nicht unproblematische Konnotationen ebenfalls nicht ausgeschlossen erscheinen.

1.2.3 Integration und Assimilation

Umstritten ist auch die Rede von »Integration«. So führen etwa Manuela Bodjadzijev und Serhat Karakayali in einem Gespräch aus:

»Der Begriff und das Konzept der Integration sind schon lange – zumindest in der Geschichte der Ausländerpolitik in Deutschland – ordnungspolitisch ausgerichtet. Er taucht in der Vergangenheit dort auf, wo nach 1973 – dem Jahr, in dem der Anwerbestopp verhängt wurde – von der Entstehung von Ghettos und

damit von sozialen Unruheherden und ›sozialem Sprengstoff‹ geredet wird. […] Integration impliziert unter einer solchen Perspektive eine strukturelle Asymmetrie: Integriert wird in etwas, nämlich die herrschende soziale Ordnung. Zugleich geschieht noch etwas Weiteres: Diese Ordnung wird samt ihrer Bevölkerung als existent und in gewisser Weise auch homogen gedacht und gesetzt […], weil damit in Wirklichkeit oft oder meistens Assimilation gemeint ist.« (DISS-Journal 2010, S. 6)

Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass Integration nicht selten im Sinne der klassischen Definition von Assimilation als einseitige Anpassung der Migranten verstanden wird – auch wenn bereits vor längerer Zeit Bemühungen erfolgten, auch *assimilation* stärker als wechselseitigen Prozess zu definieren (vgl. etwa Alba/Nee 1997). Ein einseitiger und nicht wechselseitiger Assimilationsbegriff ist sicherlich charakteristisch für einen erheblichen Teil der öffentlichen und politischen Debatte. Weite Teile der einschlägigen Forschung, zumindest der soziologischen, haben sich jedoch seit langem darum bemüht, Integration nicht in diesem Sinne zu verstehen; jedenfalls dürfte unter Forschenden weitgehend Übereinstimmung bestehen, dass der Begriff »Integration« nicht normativ im Sinne von einseitiger Assimilation verstanden werden sollte.

Allerdings ist in Teilen der aktuellen Forschung zur Integration von Flüchtlingen eine Art stillschweigende Regression zu einem Integrationsverständnis zu konstatieren, das der traditionellen Vorstellung von Assimilation nahekommt – zumindest beim Themenfeld »Integration in die Arbeitswelt, dem sich seit 2015 etliche Forschende zugewandt haben. Man mag dies als weiteres Argument dafür werten, den Begriff der »Integration« zu verabschieden, doch aus unserer Perspektive würde ein genereller Verzicht auf diesen Begriff, der auch die Desintegration als spezifische Ausprägungsform von Integration einschließen müsste, erhebliche Erkenntnisblockaden für die sozialwissenschaftliche Forschung nach sich ziehen. Dann würde ein verständlicher, jedoch hinreichend abstrakter Begriff fehlen, mit dem sich gesellschaftliches Zusammenwachsen, aber auch Entkopplungen und Ähnliches fassen lassen.

Ein normativer Integrationsbegriff, der einseitige Anpassung unterstellen oder propagieren würde, wäre jedoch für empirische Untersuchungen nicht nur aus ethischen Gründen nicht geeignet. Grundsätzlich können und müssen sich in modernen arbeitsteiligen Gesellschaften nicht nur

Migrantinnen und Migranten in irgendeiner Weise integrieren, vielmehr müssen sich auch alle anderen in geregelter Weise aufeinander beziehen. Dies gilt schon lange nicht mehr nur für Familien oder Dorfgemeinschaften, sondern auch für Staaten und Unternehmen, aber auch globale Wertschöpfungsketten oder die Europäische Union.

Allerdings ist es unseres Erachtens sinnvoll, den Integrationsbegriff im Anschluss an David Lockwood in *System- und Sozialintegration* zu differenzieren:

»Während beim Problem der sozialen Integration die geordneten oder konfliktgeladenen Beziehungen der Handelnden eines sozialen Systems zur Debatte stehen, dreht es sich beim Problem der Systemintegration um die geordneten oder konfliktgeladenen Beziehungen zwischen den Teilen eines sozialen Systems.« (Lockwood 1979, S. 125)

Die Unterscheidung in diese beiden Arten der Integration eröffnet die Möglichkeit, ein gewisses Maß an Integration zu denken, etwa als Marktteilnehmer, ohne deshalb in die Nähe eines normativen Begriffs von Integration im Sinne sozialer Assimilation zu geraten. Dieses sozialwissenschaftlich hinlänglich bekannte Verständnis von Integration kommt im Grundsatz nicht nur ohne eine Unterscheidung nach bereits Integrierten und noch zu Integrierenden aus (auch wenn kleinere schwächere Gruppen, Neuankömmlinge etc. faktisch oft – aber keineswegs immer – größere Integrationsleistungen erbringen müssen), sie verdeutlicht auch, dass über das Aufkommen von Konflikten nicht vorentschieden sein muss.

Die Stärke eines solchen Integrationsbegriffs besteht darin, dass er gerade nicht von einer bereits integrierten Gruppe oder Gesellschaft und einer hinzutretenden Gruppe ausgeht, sondern zum einen von Systemelementen und zum anderen von Handelnden, die zumindest in letzter Instanz Individuen sein müssen. Damit steht dieser Integrationsbegriff in einem Spannungsverhältnis zum Alltagsverständnis von Integration und zur Frage, ob es gelingen wird, die große Zahl der ins Land gekommenen Geflüchteten zu integrieren, denn die Frage, ob Integration gelingen wird, entscheidet sich nicht allein und wahrscheinlich nicht einmal primär am Verhalten der neu gekommenen Flüchtlinge. Vornehmlich die Mehrheitsgesellschaft wird darüber entscheiden, ob Sozialintegration erfolgt, und politische Entscheidungen werden darüber befinden, ob Integration überhaupt zugelassen wird. Deshalb können reale gesellschaftliche Integrationsprozesse und

damit verbundene Schwierigkeiten jenseits aller normativen Fragen mit einem einseitigen Integrationsbegriff nicht verstanden werden.

In der Betriebs-, Arbeits- und Industriesoziologie sowie in Forschungen zu industriellen Beziehungen wird häufig ein ähnlicher Integrationsbegriff verwendet, bei dem die Integrationserwartung nicht allein einer Gruppe zugeschrieben wird und der Konflikte, sogar »Konfliktpartnerschaft« (Müller-Jentsch 1991) trotz erforderlicher Integration nicht ausschließt. Mit Blick auf betriebliche Sozialintegration lässt sich sagen:

»›Integration‹ meint in unserem Kontext nicht ausschließlich eine Anpassung oder Eingliederung von Beschäftigten ausländischer Herkunft, sondern bezieht sich zum einen auf das Verhältnis zwischen allen Beschäftigten und zum anderen auf den sozialen Zusammenhang aller betrieblichen Gruppen inklusive der Kollektivakteure Management und Betriebsrat, meint betriebliche Sozialintegration.« (Schmidt 2006a, S. 17)

Wie die Integration in den Betrieben aber tatsächlich abläuft und inwiefern es sich um einen wechselseitigen Prozess handelt, bleibt gleichwohl eine empirische Frage und darf über die Wahl des Integrationsbegriffs ausdrücklich nicht vorentschieden werden.

1.3 Zum Aufbau des Buches

Wir werden im Folgenden Grundzüge der Integration von Geflüchteten in der heutigen Arbeitswelt in Deutschland beschreiben und diskutieren und dabei mit Erfahrungen bei der Inkorporation und Integration von Arbeitsmigrantinnen und -migranten abgleichen. Dabei halten wir, wie es bereits angeklungen ist, eine Analyse sowohl des Handelns aller beteiligten Akteure als auch des gesellschaftlichen Kontexts für unverzichtbar.

Nach Erläuterungen zur Entstehung der vorliegenden Untersuchung, zum Stand der Forschung, zu Anlage und Methode sowie den Fragestellungen der Untersuchung (Kapitel 2) wollen wir den derzeitigen Stand der Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt betrachten. Dabei werden wir einerseits Grundtendenzen aufzeigen und nach Erfahrungen des Gelingens sowie vorkommenden Schwierigkeiten fragen, anderseits wollen wir zeigen, dass verschiedene Varianten von Integration existieren. Auch Fragen nach den Anforderungen, mit denen Geflüchtete konfrontiert wer-

den, nach ihrer Bereitschaft zur Integration und auftretenden Integrationsproblemen werden diskutiert (Kapitel 3).

In Kapitel 4 werden wir dann Unterschiede und Gemeinsamkeiten der Inkorporation und Sozialintegration im Falle von Flucht und Arbeitsmigration betrachten und die aktuelle Situation mit früheren Jahren vergleichen. Da die betriebliche Mitbestimmung, aber auch gesetzliche und tarifvertragliche Regulierungen in der Vergangenheit relevant für die betriebliche Sozialintegration (nicht nur) von Herkunftsverschiedenen waren, werden wir schließlich der Frage nachgehen, ob die Arbeitsbeziehungen und die Träger der Mitbestimmung in ihrer heutigen Verfasstheit – angesichts des strukturellen Wandels und auch in der Arbeitnehmerschaft auftretender rechtspopulistischer Tendenzen – ihre Funktion noch hinreichend erfüllen können, und strategische Schlüsse ziehen (Kapitel 5).

2 Fragestellung und Untersuchungsmethode

2.1 Anlass der Untersuchung

Die soziale Integration von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft in der Arbeitswelt war lange Zeit kaum Thema sozialwissenschaftlicher Studien. Angesichts der weithin geteilten Auffassung, dass die Teilhabe am Arbeitsleben ein zentrales Moment gesellschaftlicher Integration und somit auch der Integration von Migrantinnen und Migranten darstellt, darf dies als eine bemerkenswerte Forschungslücke gelten (Scherr/Janz/Müller 2015b).

Als uns dieser Umstand etwa um die Jahrtausendwende klar wurde, nahmen wir uns vor, zum Schließen dieser Lücke beizutragen. Dank der Förderung durch die Hans-Böckler-Stiftung konnte dann von 2003 bis 2005 ein entsprechendes Projekt unter dem Titel »Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen« durchgeführt werden. Die Untersuchung konzentrierte sich auf Industriebetriebe und zeigte, dass die betriebliche Sozialintegration keineswegs problemlos verläuft und mitunter Spannungen zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft und auch Benachteiligungen vorkommen – aber auch, dass der Arbeitsalltag in der Regel nur in geringem Maße von Ressentiments und Diskriminierung geprägt ist.

Der Befund zum Umgang der Beschäftigten untereinander fiel positiver aus, als wir es angesichts der spärlich vorliegenden Literatur – somit auf wenig fundierter Basis – erwartet hatten. Es ließen sich Umstände und Prozesse ausmachen, die betriebliche Sozialintegration begünstigen (vgl. insbesondere Schmidt 2006a, 2006b und 2007a). Ebenfalls zu konstatieren war allerdings, dass sich Beschäftigte ausländischer Herkunft auch nach vielen Jahren in Deutschland noch immer im Segment der Tätigkeiten für angelernte Arbeiterinnen und Arbeiter konzentrierten. Doch da sich in den letzten Jahren sowohl Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen

als auch Migrationsprozesse in einem ausgeprägten Wandel befanden, wurde es immer kritischer, diesen alternden Befunden zu trauen.

Da der damalige Befund, dass dem deutschen System der Arbeitsbeziehungen eine ausgesprochen wichtige Bedeutung für die Integration von Herkunftsverschiedenen zukommt, auch hohe politische Relevanz hat, schien es uns aus wissenschaftlichem wie aus gesellschaftspolitischem Interesse geboten, erneut aktiv zu werden. Sollte sich bestätigen, dass institutionalisierte Arbeitsbeziehungen einen wichtigen Faktor für erfolgreiche Integration darstellen, dann droht durch die seit Jahren konstatierte Erosion der Tarifvertragsbindung und die häufig fehlende Interessenvertretung durch Betriebsräte ein wichtiger Mechanismus der sozialen Integration in der deutschen Einwanderungsgesellschaft untergraben zu werden. Eine Schwächung der Arbeitsbeziehungen oder *industrial relations* würde dann in einer Hinsicht zum Problem werden, die in der bisherigen Debatte nahezu keine Rolle spielte, aber im gesellschaftlichen Interesse dringend beachtet werden sollte.

Es reifte der Gedanke, eine neue und erweiterte Studie zur betrieblichen Sozialintegration von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft durchzuführen. Die damaligen Befunde sollten unter den aktuellen Bedingungen einer erneuten Betrachtung unterzogen, bestätigt, modifiziert oder revidiert werden. Forschungsbedarf bestand somit aus unserer Sicht schon vor der im Jahr 2015 besonders starken Zuwanderung von Flüchtlingen – zumal auch der Wanderungssaldo bereits in den Jahren zuvor merklich gestiegen war. Die starke und rasche Zunahme, die besondere öffentliche Wahrnehmung, die »Willkommenskultur« einerseits sowie andererseits aufkommende Ängste und Befürchtungen samt öffentlicher Mobilisierung von Ressentiments setzten Flucht und Migration dann jedoch mit hoher Priorität auf die gesellschaftspolitische Agenda. Auch die Frage nach der Integration in die und innerhalb der Arbeitswelt wurde jetzt zu einem brisanten Diskursthema.

Es war mehr als naheliegend, dass die Integration von Flüchtlingen einen zentralen Stellenwert in einer aktuellen Studie zur Integration in der Arbeitswelt einnehmen musste. Eine Beschränkung der Betrachtung auf die Integration der seit 2015 eingetroffenen Flüchtlinge schien jedoch nicht unproblematisch: Da die zuletzt ins Land gekommenen Flüchtlinge zumindest in der ersten Zeit ihres Aufenthalts in der Regel aus gesetzlichen und sprachlichen Gründen keine Möglichkeit haben, einer Arbeit nachzugehen, und geradezu definitionsgemäß nicht über längere betriebliche

Erfahrungen in Deutschland verfügen, sind begründete Einschätzungen über die Chancen des weiteren Integrationsverlaufs kaum ohne Vergleiche mit den bisherigen Erfahrungen mit Zugewanderten oder Kenntnisse über mittel- und langfristig wirksame Integrationsmechanismen möglich.

Gerade wenn wir die Integrationschancen von Geflüchteten und die dabei wirksamen Mechanismen realistisch betrachten wollen, dürfen wir uns nicht allein auf Geflüchtete konzentrieren. Aus diesem Grunde haben wir uns entschieden, auch andere Beschäftigte unterschiedlichster Herkunft, und zwar sowohl Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch Vorgesetzte, mit in die Untersuchung einzubeziehen.

2.2 Forschungsstand

Obwohl es in jüngerer Zeit wenig Forschungen zur betrieblichen Integration, vor allem zur betrieblichen Sozialintegration von Menschen unterschiedlicher Herkunft gab, fehlt es nicht gänzlich an einschlägigen Studien. Im Großen und Ganzen kann jedoch gesagt werden, dass sich die Migrationsforschung wenig für die Arbeitswelt interessierte und sowohl die Arbeits- und Industriesoziologie als auch die interdisziplinäre Industrial-Relations-Forschung seit Jahren wenig Interesse an Migration und Integration aufbrachte.

Vordergründig mag das geringe Interesse damit zu erklären sein, dass sich Forschung (Forschungsförderung inklusive) oft mehr für augenscheinliche Probleme interessiert als für ein Feld, in dem – verglichen mit den mitunter als dramatisch beschriebenen sogenannten Parallelgesellschaften in Stadtteilen oder im Bereich der Jugendsozialarbeit – wenig Schwierigkeiten auftreten oder aus dem – anders kann es angesichts der schwachen Forschungslage nicht formuliert werden – zumindest wenig über mögliche Schwierigkeiten bekannt ist. Doch hinreichend erklärt ist das Desinteresse der Forschung damit nicht, denn beispielsweise Günter Wallraffs Mitte der 1980er Jahre erschienener Bericht über seine Erlebnisse als »Türke Ali«, der keineswegs den Eindruck einer Arbeitswelt frei von Diskriminierung vermittelte, wurde in der Öffentlichkeit ausgesprochen breit rezipiert.

Auch einige ältere Studien zeigten, dass Herkunft und ethnische Zugehörigkeit durchaus eine Rolle in Betrieben spielten und auch Konflikte nicht ausblieben (Bosch/Lichte 1982; Gillmeister/Kurthen/Fijalkowski

1989; Hergesell 1994; Budzinski 1979; Kartari 1997; Brüggemann/Riehle 1998); mitunter wurde sogar eine Zunahme ethnischer Konflikte im Betrieb prognostiziert (Freyberg 1994). Dabei unterschieden sich die wenigen Studien bisweilen nicht nur nach ihrer empirischen Basis, sondern auch in ihren Befunden deutlich. So brachten die Untersuchungen von Birsl et al. (1999 und 2003) erheblich weniger Spannungen zum Vorschein als beispielsweise die Arbeit von Hergesell (1994) – wobei widersprüchliche Befunde eigentlich kein Grund sein sollten, sich mit weiterer Forschung zurückzuhalten.

Allerdings wäre auch die Vermutung gut funktionierender betrieblicher Integration kein vernünftiger Grund, auf Untersuchungen zu verzichten, denn abgesehen davon, dass auch die Hypothese positiver Integration der empirischen Absicherung bedarf, sollte ein wissenschaftliches und gesellschaftspolitisches Interesse daran bestehen, Faktoren und Mechanismen erfolgreicher Integration zu bestimmen. Angesichts des Alarmismus, der beim Thema Flüchtlinge in Teilen der Öffentlichkeit zu beobachten ist, kommt der Bestimmung integrationswirksamer Prozesse noch einmal gesteigerte Bedeutung zu.

Hinweise auf Integrationsprobleme liefert regelmäßig die besser etablierte und kontinuierliche Arbeitsmarkt- und Berufsübergangsforschung (u. a. Held/Hackl/Bröse 2018; Granato 2013; Granato et al. 2011; Scherr 2015; Scherr/Janz/Müller 2013, 2015a und 2015b; Hillmert/Weßling 2014; Kaas/Menger 2012) auf der Basis von amtlichen Statistiken, eigenen Erhebungen und Experimenten mit Scheinbewerbungen unterschiedlicher Herkunft. Doch selbst Themen wie die Arbeitsbedingungen bei Arbeitnehmerentsendung (Wagner 2014 und 2015; Wagner/Lillie 2014), also bei grenzüberschreitender Mobilität von Beschäftigten innerhalb von Organisationen, wurden lange Zeit »wenig sozialwissenschaftlich analysiert« (Pries 2015, S. 65). Jüngere Studien, die sich explizit mit Prozessen der innerbetrieblichen Integration von Herkunftsverschiedenen beschäftigen, sind eher selten (Bischoff/Bruhns/Koch 2009). Wildung/Schaurer (2008a und b) widmen sich der Integration im Ausbildungsbereich.

Gleichwohl war die betriebliche Sozialintegration in den letzten Jahren durchaus unter dem Stichwort »Diversity-Management« implizites Thema von Personalmanagementkonzepten und in der Organisationsberatung. Das Lob von Verschiedenheit oder Diversity ist gewissermaßen der konzeptionelle Gegenpol zur Assimilation, zumindest wird die normative Grundannahme klassischer Assimilationsideen, dass weitgehende Ähnlichkeit an-

zustreben sei, in ihr Gegenteil gewendet. Viele Arbeiten zu Diversity und Diversity-Management sind aus Managementperspektive verfasst (kritisch hierzu etwa Stringfellow 2012) und beziehen die Beschäftigten selbst – egal welcher Herkunft – gerade nicht als eigenständige und eigensinnige Akteure mit ein. Vor allem jedoch handelt es sich bei Diversity-Management meist um ein normativ aufgeladenes Konzept und weniger um eine empirische Beschäftigung mit den tatsächlichen Sozialbeziehungen in der Arbeitswelt (positive Ausnahmen sind etwa Anders et al. 2008; Ortlieb/Sieben 2010).

Nicht unterschätzt werden sollte schließlich auch der basale Umstand, dass Betriebe nicht frei zugänglich sind und der Zugang nicht immer leicht ist. Viele Betriebe sperren sich insbesondere gegen Untersuchungen, bei denen auch kritische Aspekte thematisiert und unter den Beschäftigten »schlafende Hunde geweckt« werden könnten. Schon deshalb bietet sich für in der Arbeitswelt wenig erfahrene Migrationsforscherinnen und -forscher das Feld der Arbeit wenig an; das Thema ist nicht besonders forschungsökonomisch. Darüber hinaus ist das Management der Arbeits- und Industriesoziologie gegenüber oft wenig aufgeschlossen, wenn auch mit den Beschäftigten selbst gesprochen werden soll. Dies gilt insbesondere bei Themen, bei denen befürchtet wird, dass sich ein negatives Bild ergeben könnte.

Warum aber hat sich die Arbeits- und Industriesoziologie kaum um das Thema gekümmert? Bruno Cattero wunderte sich Ende der 1990er Jahre, wohin die »unqualifizierten ausländischen ›Gastarbeiter‹« verschwunden seien. Er fragte angesichts der »Verberuflichung des industriesoziologischen Diskurses in Deutschland« ein wenig ironisch, ob sie alle Facharbeiter geworden oder statt in der Industrie nur noch in der Gastronomie zu finden seien (Cattero 1998, S. 101). Damit dürfte er einen ersten Punkt angesprochen haben, mit dem das mangelnde Interesse der Arbeits- und Industriesoziologie am Thema Migration und Integration erklärt werden kann, denn mit dem Verschwinden der in die »Massenarbeiter« gesetzten Hoffnungen als Träger gesellschaftlicher Veränderung, wie sie etwa durch den Streik bei Ford 1973 genährt worden waren (Trede 2015; Warneken 2016), rückte Facharbeit stärker in den Fokus, und mitunter schien der »hochqualifizierte Facharbeiter« geradezu zum neuen Idol geworden zu sein.

Vorbereitet und begleitet von einem nachlassenden Interesse an Klassen-, Arbeiter- oder Arbeitnehmerbewusstsein nahm auch das Interesse an

Beschäftigten verschiedener Herkunft ab. Das Interesse an Beschäftigten als komplexen und eigensinnigen Subjekten schien entgegen aller Individualisierungsrhetorik nachzulassen. Dabei wurde faktisch an einem einfachen Modell der Interessenkonstitution festgehalten, das primär materielle bzw. ökonomische Interessen und soziale Lagen beachtet und die Dimension der sozialen Anerkennung ausblendet. Soziale Anerkennung, Herkunftserfahrungen und ethnische Selbst- und Fremdzuschreibungen sowie Gruppenidentitäten sind von Relevanz für die Konstitution von Beschäftigteninteressen, Arbeitnehmerinteressen und deren Charakter, doch in einem nur auf ökonomische Interessen ausgerichteten theoretischen Konzept sind sie nicht vorgesehen und schwer zu fassen.

In einer solchen Perspektive fehlt die Begrifflichkeit, um Fragen von Migration, Herkunft und sozialer Integration hinreichend thematisieren zu können. Eine Reihe von Beiträgen (etwa Kotthoff 1994; Voswinkel 2001 und 2012; Schmidt 2005; teilweise anschließend an die Arbeiten von Honneth 1994, Fraser 2000 und Fraser/Honneth 2003) sowie jüngere praktische Erfahrungen um die Relevanz von Anerkennungsfragen, etwa bei der Einführung der ERA-Tarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie (Kuhlmann/Schmidt 2011), haben dazu beigetragen, dass die Thematik sozialer Anerkennung inzwischen sowohl in der Forschung als auch bei Akteuren der Arbeitsbeziehungen mehr Beachtung findet und Alternativen zur Begriffslosigkeit beim Umgang mit Interessenkonstitution und Gruppenidentitäten bestehen.

Uns scheint es generell sinnvoll – für eine Untersuchung wie diese jedoch besonders wichtig –, dass Forscherinnen und Forscher eine »duale Perspektive« (Schmidt 2005) einnehmen, d.h. stets mit der Relevanz von Interessen und sozialer Anerkennung rechnen, ohne damit jedoch eine theoretische Vorentscheidung darüber zu treffen, welche Bedeutung diesen jeweils zukommt.

Relevant ist sicherlich, dass nicht allein die Forschung aus ihrer Beobachterperspektive wenig Sinn für Identitäts- und Anerkennungsfragen aufbrachte, sondern dies auch für die wichtigsten Akteure in den Betrieben galt: Das Personalmanagement war zunehmend weniger juristisch oder psychologisch orientiert, sondern für betriebswirtschaftlich messbare Zahlen und eine Steuerung via materieller Anreize ausgebildet (Knyphausen-Aufseß/Linke/Nikol 2010). Auch die Betriebsräte – ebenfalls »Ökonomisten«, wie Kotthoff (1994, S. 53) konstatierte – hatten oft

gelernt, dass sie mit betriebswirtschaftlichen Argumenten mehr erreichen können als mit Appellen an soziale Gerechtigkeit oder menschliche Nachsicht.

Darüber hinaus legten in der Vergangenheit viele Betriebsräte großen Wert darauf, möglichst wenig nach Herkunft zu unterscheiden. Dabei spielte die nachvollziehbare Überlegung eine Rolle, besser vor der Bildung partikularistischer Orientierungen entlang von Herkunftsgruppen gefeit zu sein. Außerdem dürften wechselseitige Rationalitätserwartungen bei betrieblichen Expertinnen und Experten und bei den befragenden Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern einen Wahrnehmungszirkel begünstigt haben. Doch auch die vor einigen Jahren wahrscheinlich noch relativ verbreitete schlichte Abneigung, Beschäftigten anderer Herkunft besondere Aufmerksamkeit zu widmen, dürfte zumindest im Feld mitunter mitgespielt haben, war doch die Offenheit gegenüber Kolleginnen und Kollegen ausländischer Herkunft – vorsichtig formuliert – vor dem Hintergrund von realer oder imaginierter Arbeitsmarktkonkurrenz auch in den Gewerkschaften nicht immer besonders ausgeprägt (Trede 2015; vgl. auch Treichler 1998).

Jenseits solcher mehr oder weniger plausibler Gründe, die einen Zugang zur Untersuchung erschweren, besteht zweifellos auch so etwas wie eine »pfadabhängige Entwicklung« bei Forschungen: Über in der Forschung marginale Themen werden nicht nur weniger Forschungsberichte verfasst, sie werden auch seltener gelehrt und der Einstieg in die Untersuchung solcher Themen wird jüngeren Forschenden selten nahegelegt. Marginale Themen versprechen keine Teilhabe an einem etablierten wissenschaftlichen Feld.

Nicht auszuschließen ist allerdings, dass die derzeit relativ breite Beschäftigung mit der Integration von Geflüchteten in die und in der Arbeitswelt zu einer Veränderung beitragen könnte, zumal die (Wieder-)Entdeckung von Anerkennungsfragen in der Arbeits- und Industriesoziologie sowie eine Wiederaufnahme von Untersuchungen mit Bezügen auf Arbeiter- oder Arbeitnehmerbewusstsein (etwa Hürtgen/Voswinkel 2014; Kratzer et al. 2015; vgl. auch Hürtgen 2013 zu Kollegialität) die theoretische Anschlussfähigkeit zur Migrations- und Integrationsforschung erheblich verbessern dürfte.

2.3 Fragestellung und Methode

Wir verfolgten in unserer Erhebung vornehmlich drei Fragestellungen:

- Uns interessierte erstens, welche Stellung Flüchtlinge und andere Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund in den Betrieben einnehmen. Diesbezüglich sprechen wir von struktureller Inkorporation.
- Zweitens galt unser Interesse wie dargelegt der betrieblichen Sozialintegration von Flüchtlingen und anderen Beschäftigten.
- Drittens fragten wir danach, welche Faktoren zu einer gelingenden betrieblichen Sozialintegration beitragen oder einer solchen entgegenstehen und welche Funktion dabei die Arbeitsbeziehungen bzw. industriellen Beziehungen haben.

Um diesen Fragen nachgehen zu können, schien es uns sinnvoll, in Betriebe zu gehen und mit Geflüchteten sowie anderen Beschäftigten und Vorgesetzten zu sprechen, um uns auf Basis von deren Erfahrungen ein empirisch begründetes Bild zu machen. In insgesamt 15 Betrieben haben wir Expertengespräche mit dem Management und/oder mit Betriebs- bzw. Personalräten sowie teilweise auch Einzelinterviews und Gruppendiskussionen mit Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft geführt. Ergänzt um die Auswertung betrieblicher Materialien dienten uns diese Gespräche dazu, verschiedene betriebliche Konstellationen der Integration ausfindig zu machen und nach ihrer Funktionsweise zu fragen.

Dabei hatten wir geplant, fünf Betriebe intensiv zu untersuchen und bei zehn weiteren Betriebsbesuchen, die dazu dienen sollten, die fünf Intensivfälle systematisch auszuwählen wie auch ergänzende Informationen zu liefern, mit einem Interview vorliebzunehmen. Diese Unterscheidung nach intensiv und weniger intensiv zu untersuchenden Fällen diente uns als Leitlinie unserer Untersuchung. Allerdings unterschieden wir dann doch weniger strikt zwischen diesen beiden Erhebungsvarianten und betrachteten statt eines fünften Intensivfalles einige der anderen Fälle etwas gründlicher.

Der Grund dafür ist, dass sich manche Betriebe zwar überraschend problemlos für eine Untersuchung öffneten – wesentlich problemloser, als wir es vor dem Hintergrund unserer bisherigen Erfahrungen mit der Untersuchung von Migration und Integration in der Arbeitswelt erwartet hatten –, sich dann aber zeigte, dass sich die Betriebe, die sich zu einer intensiven

Untersuchung bereiterklärten, trotz aller vorhandenen Unterschiede hinsichtlich ihres Umgangs mit Geflüchteten tendenziell ähnlich waren. Stets waren es Betriebe, die der Integration von Geflüchteten nicht nur positiv gegenüberstanden, sondern im Hinblick auf Flüchtlinge auch vorzeigbare Aktivitäten vorzuweisen hatten und zumindest Aspekte einer »betrieblichen Willkommenskultur« vorweisen konnten.

Etwas häufiger als ursprünglich geplant führten wir Gespräche mit Expertinnen und Experten, die über betriebsübergreifende Erfahrungen verfügen, also vornehmlich mit Vertreterinnen und Vertretern von Kammern, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Mit diesen Gesprächen beabsichtigten wir, die Selektionseffekte bei den Betriebszugängen auszugleichen, um uns ein weniger einseitiges Bild machen zu können, als es durch eine Untersuchung allein jener Betriebe zustande gekommen wäre, die sich für eine intensive Untersuchung öffneten.

Im Verlauf unserer Erhebung zeigte sich nicht zuletzt, dass auch die Integration in der Arbeitswelt in erheblichem Maße eine gesellschaftliche Frage ist. Einen gewissen Zusammenhang betrieblicher und gesellschaftlicher Integrationsprozesse, die sich wechselseitig positiv oder negativ verstärken, hatten wir durchaus erwartet, doch der externe Einfluss auf betriebliche Entwicklungen scheint zugenommen zu haben.

2.3.1 Fördermaßnahmen und Betriebszugang

Die Frage nach der Integration von Geflüchteten wird in der Öffentlichkeit und in Verbänden, aber auch in vielen Betrieben häufig als Frage der beruflichen Qualifizierung, von Praktika und Berufsvorbereitungsmaßnahmen diskutiert. Berufliche Qualifizierung ist zweifellos von nicht zu unterschätzender Bedeutung für eine gelingende Integration von Flüchtlingen, doch sind Praktika, berufsvorbereitende Maßnahmen und Ausbildungsplätze auch für die öffentliche und die mediale Präsentation besonders geeignet – z. B. wird in den Medien regelmäßig positiv über die Besetzung von Lehrstellen mit Flüchtlingen berichtet. Dass soll nicht heißen, dass Ausbildungsplätze allein aus PR-Gründen mit Geflüchteten besetzt würden, doch wird die öffentliche Darstellung und Rezeption der Integration von Flüchtlingen in der Arbeitswelt vor diesem Hintergrund gewissermaßen als Frage nach beruflichen Integrationsmaßnahmen reformuliert und dabei auf einen spezifischen Aspekt der Integration verengt.

So wichtig Qualifizierung für die Integration in die Arbeitswelt auch ist, Integration lässt sich nicht ausschließlich als Qualifizierungsfrage behandeln, ohne dass andere Wege der Inkorporation und wichtige Aspekte der Integration ignoriert werden. Nicht alle Geflüchteten durchlaufen eine (berufliche) Ausbildung, weshalb auch andere Beschäftigungsformen mit in die Betrachtung einbezogen werden müssen. Schon aus prinzipiellen Gründen wäre eine zufriedenstellende Betrachtung von »betrieblicher Sozialintegration« mit Perspektive nur auf eine bestimmte Beschäftigtengruppe nicht möglich, aber auch, weil Zeit ein wichtiger Faktor bei Integrationsverläufen ist, haben wir nicht nur die seit 2015 eingetroffenen Flüchtlinge, sondern auch andere Beschäftigte unterschiedlicher Herkunft in unsere Untersuchung mit einbezogen.

Die Verengung der betrieblichen Wahrnehmung auf Maßnahmen zur beruflichen Integration von Flüchtlingen dürfte auch daran liegen, dass die Kategorie des Flüchtlings in vielen Betrieben erst im Jahr 2015 oder danach handlungs- und damit auch wahrnehmungsrelevant wurde. Über Beschäftigte mit Fluchthintergrund, die vor 2015 und auf gewöhnlichem Wege, also anders als über spezielle Angebote und Maßnahmen in die Betriebe kamen, ist meist wenig bekannt. Waren Flüchtlinge einmal im Betrieb angekommen, spielte der Fluchthintergrund dort meist keine Rolle mehr; die Prüfung von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis waren in der Regel eine Verwaltungsangelegenheit der Personalabteilung. Besondere Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und beruflichen Integration für Geflüchtete sind aber auch wegen der umfangreichen und polarisierten öffentlich-politischen Debatte, in der das Thema Flüchtlinge unter dem Schlagwort »Flüchtlingskrise« zentral wurde, wahrnehmungsprägend und handlungsrelevant.

Der Zugang zu Betrieben, die berufliche Fördermaßnahmen vorzuweisen haben, wurde uns relativ problemlos gewährt; für andere Bereiche und Betriebe der Flüchtlingsbeschäftigung gilt dies weniger. In der Konsequenz konnten nicht alle Felder der Beschäftigung von Geflüchteten und anderen Migrantinnen und Migranten gleich intensiv untersucht werden. Wir bemühen uns dennoch, auf Basis der ergänzenden Experteninterviews und der Beachtung ansonsten vorliegender Befunde ein stimmiges Gesamtbild zu zeichnen, indem wir eine »Korrelation« zwischen Untersuchungsumfang (also etwa der Anzahl der Interviews in einem Betrieb) und zugeschriebener quantitativer Relevanz bewusst vermeiden – ein Vorgehen, das im Rahmen qualitativer Methoden ohnehin selbstverständlich sein sollte.

2.3.2 Expertengespräche

Die empirische Arbeit des Projekts startete im Herbst 2016 mit betriebsübergreifend angelegten Expertengesprächen insbesondere mit Fachzuständigen der Gewerkschaften. Im späteren Verlauf des Projekts fanden dann auch Gespräche mit Vertreterinnen und Vertretern eines Arbeitgeberverbands und einer Handwerkskammer statt. Diese überbetrieblichen Expertengespräche, die zwischen anderthalb und drei Stunden dauerten, waren in mehrfachem Sinne ausgesprochen hilfreich. Erstens lieferten sie nützliches Expertenwissen für den inhaltlichen Einstieg und eine spätere Vertiefung der Thematik, zweitens waren Informationen über Verbandsaktivitäten, also das Handeln der überbetrieblich wirkenden Akteure selbst zu bekommen und drittens waren die dadurch entstehenden Kontakte hilfreich, um Betriebszugänge zu erleichtern. Allerdings fiel es keineswegs allen externen Gesprächspartnerinnen und -partnern leicht, geeignete Betriebszugänge zu vermitteln.

Darüber hinaus unternahmen wir auch eigene Recherchen, um auch Zugang zu Betrieben zu finden, in denen relativ viele Flüchtlinge beschäftigt sind, ohne dass besondere Fördermaßnahmen angeboten werden. Auch so fanden sich Betriebszugänge, allerdings erwies sich auch dieser Weg als schwierig, wenn betriebsinterne Konflikte und ein eher negativer Verlauf der betrieblichen Integration von Flüchtlingen vorzuliegen schienen. In einem Fall lehnte die Geschäftsleitung nach langem Hin und Her schließlich ab, und auch der Betriebsratsvorsitzende hatte seine Distanz gegenüber Flüchtlingen zuvor telefonisch deutlich gemacht. Gelegentliche Kontakte mit auf dem Feld der Integration aktiven Vertreterinnen und Vertretern von Behörden, Anbietern von Sprachkursen und Initiativen erbrachten deshalb ergänzende und hilfreiche Hinweise.

Expertengespräche, vornehmlich mit dem Personalmanagement, Ausbildungsverantwortlichen und Arbeitnehmervertretungen, spielten auch im Rahmen der betrieblichen Erhebungen eine wichtige Rolle. Als betriebliche Expertinnen und Experten betrachten wir somit – wie in der Arbeits- und Industriesoziologie verbreitet – Personen, die aufgrund ihrer Funktion einen größeren Überblick über den Betrieb entwickeln können, als dies bei anderen Beschäftigten der Fall ist. Die Expertengespräche dienten der Aneignung von grundlegendem Wissen über den jeweiligen Betrieb und seine spezifische Integrationskonstellation sowie über die Aktivitäten und Inten-

tionen von Management und Betriebsrat. In allen Betrieben fand mindestens ein Expertengespräch statt, in manchen wurden auch zwei, drei oder mehr Expertengespräche geführt.

Methodisch fanden die Expertengespräche (vgl. Trinczek 1995; Witzel 1982, 2000; Bogner et al. 2005) leitfadengestützt und teilstrukturiert, jedoch als weitgehend offene Gespräche statt. Sie wurden aufgezeichnet und von wenigen Ausnahmen abgesehen transkribiert; von den nicht transkribierten Gesprächen existiert ein Protokoll. Die durchgeführten Experteninterviews sind aus Tabelle 1 ersichtlich.

Tabelle 1: Übersicht über die geführten Interviews und Gruppendiskussionen

Arbeitnehmer- und Experteninterviews	
vor kurzem Geflüchtete	14
sonstige Migrierte	15 (darunter 2 Altflüchtlinge)
nicht migrierte Beschäftigte	16
interne Expert/innen	25 (insgesamt 29 Personen)
externe Expert/innen	10 (insgesamt 12 Personen)
Gruppendiskussionen mit Beschäftigten	
nur Geflüchtete	3
nur sonstige Migrierte	1
nicht migrierte Beschäftigte	6
gemischt	3
An Interviews und Gruppendiskussionen beteiligte Personen	
Geflüchtete	31
sonstige Migrierte	29
nicht migrierte Beschäftigte	54
interne Expert/innen	29
externe Expert/innen	12
gesamt	
Gesamtzahl der Gespräche	94
Gesamtzahl der Personen	155

Anmerkung: Die Gesamtzahl der Personen verringert sich, wenn wir die mehrfache Teilnahme einzelner Personen sowohl an Interview als auch an Gruppendiskussion berücksichtigen.

2.3.3 Beschäftigteninterviews

Von zentraler Bedeutung für das Projekt sind die Interviews mit Flüchtlingen sowie anderen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund. Die Interviews mit Beschäftigten, die gewöhnlich etwa eine Stunde dauerten, wurden stärker als die Experteninterviews an das Modell des narrativen Interviews angelehnt (Schütze 1977) und trugen partiell biografische Züge. Die Beschäftigten, auch die Geflüchteten, wurden ausgehend von der Frage, wie ihr Weg in den Betrieb verlaufen sei, nach ihren Arbeitserfahrungen gefragt und darum gebeten, von ihren Kontakten mit Kolleginnen, Kollegen und Vorgesetzten im Betrieb zu berichten. Auch über Interessenvertretung und soziale Kontakte in der Freizeit wurde gesprochen; schließlich wurden persönliche und berufliche Perspektiven thematisiert.

Auch wenn biografische Erzählungen in Gesprächen mit Flüchtlingen naheliegend sind, war es aus sprachlichen Gründen des Öfteren erforderlich, in kürzerer Frequenz Fragen zu stellen, da nicht alle Befragten über hinreichende Deutschkompetenz für längere Narrationen verfügten. Obgleich die Fluchterfahrung in vielen Fällen von hoher Relevanz für persönliche Orientierungen und damit in gewisser Weise auch für die Integration ist, haben wir meist darauf verzichtet, ausführlich nach Fluchterfahrungen zu fragen, wenn wir den Eindruck hatten, dass dies von den Befragten nicht gewünscht war (was des Öfteren der Fall zu sein schien), oder wenn wir annahmen, dass dadurch Misstrauen in der Interviewsituation geschürt worden wäre. Auch generell haben wir Fluchterfahrungen nicht intensiver erfragt, da diese nicht unseren eigentlichen Untersuchungsgegenstand darstellten.

Zwar konnten wir die geplante Zahl der Interviews durchführen (vgl. Tabelle 1), doch die intendierten Auswahlkriterien konnten nur unvollständig zur Anwendung gebracht werden. Dies gilt insbesondere für das Vorhaben, Interviews nicht nur mit männlichen Geflüchteten zu führen. Unter den Befragten deutscher und anderer Herkunft war zwar auch eine Reihe von Frauen, aber in den Betrieben, in denen wir Beschäftigtenbefragungen durchführen konnten, fanden sich von einer Ausnahme abgesehen keine Frauen unter den Geflüchteten. Dies ist zwar bedauerlich, jedoch angesichts des Männeranteils und der Branchenzugehörigkeit der

Betriebe, in denen wir Gespräche führen konnten, nicht gänzlich überraschend.[1]

Ebenfalls stark vertreten sind unter den interviewten Geflüchteten junge Menschen; die meisten befanden sich in Praktika und Berufsvorbereitungsmaßnahmen, mehrere bereits in einer Berufsausbildung. Zurückzuführen ist dies erstens auf die Tatsache, dass junge Menschen einen besonders hohen Anteil unter den Flüchtlingen stellen; zweitens hängt dies damit zusammen, dass wir bewusst auch Gespräche mit Geflüchteten geführt haben, die sich in einer Berufsvorbereitungsmaßnahme oder Ausbildung befinden. Unter den anderen Beschäftigten ist – wie auch beim Geschlechteranteil – die Verzerrung weniger ausgeprägt. Doch um Interviews mit Beschäftigten führen zu können, die regelmäßig Kontakt mit Geflüchteten haben, war es sinnvoll, unter den anderen Befragten etwas überproportional Auszubildende auszuwählen.

2.3.4 Gruppendiskussionen

Ergänzt wurden die Interviews um Gruppendiskussionen (Bohnsack 2013; Liebig/Nentwig-Gesemann 2002), die in unterschiedlichen Konstellationen durchgeführt wurden. Manche Gruppen bestanden nur aus Geflüchteten, andere nur aus Beschäftigten mit deutschem oder migrantischem Hintergrund, mitunter waren die Gruppen auch gemischt. Die Gruppendiskussionen fanden überwiegend in Realgruppen statt, also mit Personen, die auch im Betriebsalltag zusammenarbeiten.

Diese Gruppengespräche boten Gelegenheit, die inhaltlichen Darlegungen in einem Interaktionskontext zu interpretieren. Dabei bestätigte sich die Erwartung, dass in Interviews mit Einzelnen die individuelle und in Gruppendiskussionen eher die kollektive Perspektive hervortritt (Schmidt 2006a, S. 26; Kratzer et al. 2015, S. 27). Außerdem ermöglichten die Gruppendiskussionen, eine größere Zahl an Beschäftigten zu befragen und einen breiteren Eindruck von der Situation in den Betrieben zu erhalten.

1 | Da Frauen sowohl unter den Beschäftigten als auch unter den betrieblichen Expertinnen und Experten deutlich unterrepräsentiert waren und in vielen Fällen rasch erkennbar wären, haben wir zur Anonymisierung bisweilen auf die Kennzeichnung durch eine feminine Endung verzichtet.

Gruppendiskussionen sind zwar forschungsökonomisch sinnvoll, da mehr Personen in die Erhebungen einbezogen werden können, aber nicht aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive der Betriebe. Deshalb waren manche Gruppen etwas kleiner als intendiert; die Gruppengröße bewegte sich zwischen (in einem Fall) zwei und sieben Beschäftigten. Allerdings waren etwas kleinere Gruppen mitunter sogar von Vorteil, da die Kommunikationsprozesse im Falle vorliegender sprachlicher Einschränkungen mehr Zeit erforderten, während in größeren Gruppen bei einem meist vorgegebenen Zeitrahmen von ein- bis anderthalb Stunden nicht immer alle Beteiligten in hinreichender Weise ihre Sicht darlegen konnten.

Bis auf ein Gespräch (ein weiteres nur partiell) wurden alle Interviews und Gruppendiskussionen aufgezeichnet und nahezu alle transkribiert. Insgesamt wurden 94 Interviews und Gruppendiskussionen geführt (vgl. Tabelle 1), wobei sich Interviews und Gruppendiskussionen teilweise – insbesondere bei den Geflüchteten – personell überschnitten. Von den Experteninterviews abgesehen wurden bei nahezu allen Interviews und Gruppendiskussionen ergänzend zum Gespräch kurze einseitige Fragebogen eingesetzt (»Personenbogen«), um einige Basisinformationen trotz offener Gesprächsverläufe von allen Beschäftigten gleichermaßen zu erhalten.

2.3.5 Interviews, Gruppendiskussionen und deutsche Sprache

Eine begrenzte Ausdrucksfähigkeit in der deutschen Sprache, wie sie bei einem Teil der Flüchtlinge vorlag, hat selbstverständlich Einfluss auf den Interviewverlauf: Die Ausführungen werden vereinfacht, verzerrt und – da manche Dinge als nicht darstellbar erscheinen – gefiltert. In Verbindung mit dem Phänomen der sozialen Erwünschtheit kann dies ernsthafte Auswirkungen haben; allerdings war es nicht möglich, dieses Problem gänzlich zu umgehen.

In den Betrieben wurde uns – von der Ausnahme einer Gruppendiskussion abgesehen – bei der Terminplanung versichert, dass alle Interviewpartner hinreichend Deutsch sprächen, um ein Gespräch angemessen führen zu können. Dies entsprach nicht immer der Realität, weshalb wir im Einzelfall mitten im Interview spontan ins Englische wechselten, wodurch die sprachlichen Probleme allerdings nicht verschwanden. Erstens hatte gewöhnlich auch die Englischkompetenz der Gesprächspartnerinnen und -partner ihre Grenzen; zweitens musste zur Erläuterung etwa der eigenen

Arbeitssituation doch wieder auf deutsche Wörter zurückgegriffen werden, was das Gespräch wiederum nicht vereinfachte. Jedoch war das Englische gegenüber dem Deutschen ohnehin in den meisten Fällen keine vertretbare Alternative. In Gruppendiskussionen unterstützten sich die Teilnehmenden mitunter gegenseitig.

Auf den Einsatz von Dolmetscherinnen und Dolmetschern haben wir zum einen verzichtet, weil es zu aufwendig gewesen wäre, sie für alle potenziell infrage kommenden Sprachen vorsorglich mitzunehmen. Zum anderen schien uns deren Einsatz ebenfalls als potenzieller Störfaktor, der zu Verzerrungen wegen sozialer Erwünschtheit, Glättung der Darstellung und eventueller Einflussnahme hätte führen können. Bei der Auswertung achteten wir jedoch darauf, einer knappen Erzählung oder Mitteilung von Gesprächspartnerinnen und -partnern mit sprachlichen Einschränkungen nicht weniger Gewicht beizumessen als der ausführlichen Narration anderer.

Ergänzt haben wir die Auswertung der Interviews durch die Auswertung von statistischen Daten, wie sie etwa von der Bundesagentur für Arbeit vorliegen, von betrieblichen und überbetrieblichen Dokumenten und durch gelegentliche teilnehmende Beobachtung.

2.3.6 Zum untersuchten Feld

Unsere Untersuchung kann als »qualitative Forschung« verstanden werden, der es nicht darum geht, Kriterien statistischer Repräsentativität zu genügen, sondern sinnvermittelte Wirkungszusammenhänge und deren Kontextbedingungen zu betrachten. Ziel ist es, Mechanismen zu finden, die Integration ermöglichen oder ihr entgegenstehen. Allerdings schärft es das Urteilsvermögen, wenn möglichst verschiedene Konstellationen betrachtet werden, etwa wenn sich die Rahmenbedingungen hinsichtlich der institutionalisierten Arbeitsbeziehungen unterscheiden.

Mit Blick auf die Arbeitsbeziehungen wollten wir uns ursprünglich auf Betriebe beschränken, in denen Arbeitnehmervertretungen aktiv und Tarifverträge in Kraft sind, weil wir uns vor dem Hintergrund unserer früheren Untersuchungen (Schmidt 2007a) für die erwartet positive Funktion der Mitbestimmung im Hinblick auf Integration interessierten und außerdem annahmen, dass es schwierig werden dürfte, in anderen Betrieben umfangreiche Untersuchungen durchführen zu dürfen. Letzteres hat sich

bewahrheitet: Zwar erwies sich der Betriebszugang einerseits als weniger schwierig, als wir erwartet hatten, jedoch beschränkte sich der erleichterte Zugang weitgehend auf Betriebe, in denen Fördermaßnahmen für Flüchtlinge stattfinden.

Doch da gerade in den Branchen, in denen Betriebe häufig nicht zu den Vorzeigefällen des »deutschen Modells« der industriellen Beziehungen zählen – etwa in Teilen des privaten Dienstleistungssektors oder im Handwerk –, ein relevanter Teil der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen stattfindet, wollten wir zumindest das ein oder andere Gespräch auch in solchen Betrieben führen. Dort konnte im Vergleich zu den mitbestimmten Betrieben *ex negativo* betrachtet werden, was den Einfluss der Mitbestimmung ausmacht. Tabelle 2 zeigt die Branchen, in denen unsere Gespräche stattfanden.

Tabelle 2: Übersicht über die betrieblichen Erhebungen

Nr.	**Kürzel**	**Branche**	**Beschäftigte im Unternehmen**	**Beschäftigte im Betrieb**	**Einzelinterviews**	**Gruppengespräche**
1	A	Chemie	13.000 weltweit, 2.600 in Deutschland	2.000	17	4
2	B	Metall	55.000 weltweit, 11.000 in Europa	3.000	18	1
3	C	ÖPNV	2.000	2.000	13	6
4	D	Metall	290.000	25.000	11	2
5	E	Bau	25	25	2	0
6	F	Orthopädie	38	22	3	0
7	G	Chemie	400.000 weltweit, 73.500 in Deutschland	Gespräch auf Konzernebene	1	0
8	H	Metall	400.000	8.000	1	0
9	I	Qualifizierung, Personalauffanggesellschaft	80 Festangestellte	variierend	1	0
10	J	Zustellung	1.300	1.300	2	0
11	K	Zeitarbeit	60.000 in Deutschland	externer Einsatz	2	1

Nr.	Kür-zel	Branche	Beschäftigte im Unternehmen	Beschäftigte im Betrieb	Einzel-interviews	Gruppen-gespräche
12	L	Elektro	113.000 in Deutschland	350	1	0
13	M	Öffentliche Dienstleistung	2.500	2.500	0	1
14	N	Hotel	1.000	2 Standorte	0	1
15	O	Klinik	5.500	5.500	1	0

Anmerkung: Bei den Beschäftigtenzahlen handelt es sich aus Gründen der Anonymisierung um ungefähre Werte.

Um nicht Gefahr zu laufen, Ressentiments, Diskriminierung und Konflikte infolge von Zugangs- und Selektionseffekten sowie Effekten sozialer Erwünschtheit zu unterschätzen, kommt auch den Interviews mit betrieblichen und überbetrieblichen Expertinnen und Experten große Bedeutung zu – zumal Betriebe durch ungleiche Machtstrukturen geprägte soziale Räume sind, in denen beispielsweise rassistische Äußerungen hart sanktioniert werden können und bisweilen auch werden. Deshalb können nicht nur soziale Erwartungen, die den Interviewenden zugeschrieben werden, bei den Befragten Effekte der sozialen Erwünschtheit auslösen, sondern auch im Betrieb selbst herrschende Erwartungen. Zentral ist deshalb das Vertrauen, dass die Interviewenden im Betrieb potenziell unerwünschte Äußerungen tatsächlich vertraulich behandeln.

Von erheblicher Relevanz sind Effekte der sozialen Erwünschtheit bei Interviews mit Flüchtlingen. Da unvorsichtige Aussagen etwa über das Maß an selbst erlebter politischer Verfolgung oder die Sicherheitslage im Herkunftsland unter Umständen gravierenden Einfluss auf Aufenthaltsstatus und persönliche Zukunft haben können, scheint seitens der Geflüchteten Zurückhaltung bei Befragungen angeraten, sobald Zweifel an der Vertrauenswürdigkeit der Interviewer aufkommen (Thielen 2009). Das eher zurückhaltende Verhalten mancher Flüchtlinge, die noch nicht gut mit den Verhältnissen in Deutschland vertraut sind, dürfte sich auch damit erklären lassen, dass es ihnen schwerfällt, die Vertrauenswürdigkeit von Forschenden zu beurteilen und soziale Erwartungen einzuschätzen – also zu wissen, was als akzeptabel gilt und was nicht.

So war es dem Interviewer in einer Diskussion mit einer Gruppe von Geflüchteten, die besonders schlecht Deutsch sprachen, nicht leichtgefallen, Vertrauen aufzubauen, und anfangs hatten die Wortbeiträge – anders als in anderen Fällen – vornehmlich die Legitimation der eigenen Flucht durch den Verweis auf die unerträglichen Bedingungen im Herkunftsland zum Inhalt. Es gelang erst allmählich, den Verdacht auszuräumen, dass es sich bei dem stattfindenden »Interview« um eine amtliche Anhörung handelt. Insgesamt kann allerdings konstatiert werden, dass gerade die Interviews mit Geflüchteten kaum den Eindruck fehlender Offenheit hinterließen.

Da manche der interviewten Flüchtlinge vor einer Bewährungssituation standen, in der es etwa darum ging, ob hinreichende Ausbildungsfähigkeit bescheinigt wird, mag ihnen die Erörterung fachlicher und sprachlicher Schwächen zwar als Risiko erschienen sein, in den Interviews kam ein solcher Eindruck jedoch kaum auf. In den Gruppendiskussionen hingegen schienen sich manche – nicht nur Geflüchtete – zurückhaltender zu verhalten. Wegen der Teilnahme von Kolleginnen und Kollegen aus dem Betrieb handelt es sich bei Gruppendiskussionen um eine zumindest partiell betriebsöffentliche Veranstaltung; allerdings können auch sprachliche Schwächen, Schüchternheit oder die Angst, in der Gruppe zu sprechen, ein Grund für die Zurückhaltung sein. Inwieweit Ängste oder traumatische Erfahrungen eine Rolle spielen, die sich auf die Fluchtgründe oder den Verlauf der Flucht beziehen, konnte und sollte in den Gesprächen jedoch nicht systematisch erhoben werden.

2.3.7 Vergleich mit eigenen Vorarbeiten

Besonderer Stellenwert kommt in unserer Betrachtung der bereits erwähnten, zwischen 2003 und 2005 durchgeführten Studie mit dem Titel »Arbeitnehmerherkunft und betriebliche Arbeitsbeziehungen« zu, da ein Konzept und eine Reihe von Begrifflichkeiten im Rahmen dieser Studie und an sie anschließend entwickelt wurden (vgl. Schmidt 2005, 2006a und b, 2007a und b, 2013 und 2015 sowie Schmidt/Müller 2013b und Adler/Fichter 2014, S. 96 f.) und damit die inhaltlichen und konzeptionellen Grundlagen der aktuellen Studie gelegt wurden. Die ältere Studie dient uns somit als be-

grifflicher Ausgangspunkt und Vergleichsrahmen für das aktuelle Projekt.[2]

Die damalige Untersuchung kam zu dem Ergebnis, dass die betriebliche Sozialintegration trotz mitunter vorkommender Konflikte und Diskriminierung im Großen und Ganzen durch eher kollegiale Beziehungsformen gekennzeichnet ist, die wir als »pragmatische Zusammenarbeit« bezeichnet haben (Schmidt 2006a). Neben der alltäglichen Zusammenarbeit von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft, die unter bestimmten Voraussetzungen eine funktionierende Sozialintegration fördert (vgl. auch Allport 1979 und etwa Pettigrew 1998), wurde nicht zuletzt ein institutioneller Rahmen für integrationsrelevant erachtet, in dem Regeln unabhängig von Herkunft und ethnischer Zugehörigkeit gelten, sowie eine Praxis, in der die Anwendung gleicher Regeln auf alle als selbstverständlich gilt (»betrieblicher Universalismus«).

Zudem wurde konstatiert, dass der Einbezug und die Beteiligung aller Beschäftigten – unabhängig von Herkunft und Staatsangehörigkeit – in die institutionalisierte betriebliche Mitbestimmung und die kollektivvertragliche Regulierung eine einheitliche Interessenartikulation »als Arbeitnehmer« (also nicht als Angehörige einer bestimmten Herkunftsgruppe) begünstigt. Allerdings war festzustellen, dass sich Beschäftigte ausländischer Herkunft trotz gelungener Sozialintegration und häufig langer Betriebszugehörigkeiten deutlich überproportional im Segment angelernter Arbeit fanden.

Auch zeigte sich, dass die betriebliche Sozialintegration Herkunftsverschiedener keineswegs unerschütterlich und immer wieder Gefährdungen ausgesetzt ist. Störungen bis hin zum Abbruch kollegialen Verhaltens kamen – wenngleich selten – vor. Deutlich wurde auch, dass »pragmatische Zusammenarbeit« nicht voraussetzungslos als dominante Praxis erwartet werden darf. Dies ist darauf zurückzuführen, dass ein relevanter Teil der

2 | Diese frühere Studie basierte auf drei intensiven Fallstudien in mittelgroßen Industriebetrieben der Metall- und Elektroindustrie bzw. der chemischen Industrie (500, 700 und 1.700 Beschäftigte), in deren Rahmen Interviews und Gruppendiskussionen (47 Gespräche mit 93 Personen), schriftliche Mitarbeiterbefragungen (größere Stichproben mit einem Rücklauf von insgesamt 553 verwertbaren Fragebogen) und Auswertungen der betrieblichen Eingruppierungsstatistiken durchgeführt wurden.

Flüchtlinge sowie der Arbeitsmigrantinnen und -migranten de facto in Branchen und Betrieben mit geringem Institutionalisierungsgrad der industriellen Beziehungen arbeitet und zudem die Regeln, die für andere Beschäftigte gelten, auf Flüchtlinge nur partiell Anwendung finden. Außerdem hat die Polarisierung der gesellschaftlichen Diskurse zum Thema Flucht, Migration und Integration zugenommen, so dass es schwieriger als noch vor einigen Jahren ist, die relative Autonomie des Sozialraums Betrieb gegenüber dem Eindringen gesellschaftlicher Spannungen zu wahren.

Eine eher kleinere erste Studie zur betrieblichen Integration von Flüchtlingen, die wir 2016 durchgeführt haben und in deren Rahmen Gespräche in zwölf Großunternehmen geführt wurden (Müller/Schmidt 2016a und 2016b; Schmidt 2016), deutete zwar an, dass der bisher beobachtete Modus der Integration noch immer bedeutsam ist, jedoch stärker als in der Vergangenheit unter Druck geraten könnte. Bereits erste Feldeindrücke der hier vorgelegten Studie (Schmidt 2017) wiesen ebenfalls in diese Richtung.

2.3.8 Die Untersuchungskomplexe

Die bisherige Forschung sprach dafür, die Untersuchung thematisch nach drei Untersuchungskomplexen zu strukturieren:

- Ein erster Untersuchungskomplex konzentrierte sich auf die Frage, in welcher Weise Flüchtlinge in die Betriebe aufgenommen werden und welche Positionen sie in der betrieblichen Sozialstruktur einnehmen, d. h. ihre *strukturelle Inkorporation* in das betriebliche Gefüge sollte betrachtet werden. Dabei geht es um die Relevanz verschiedener Beschäftigungsformen und Tätigkeiten, aber auch um die Frage, welche Selektionskriterien Betriebe anwenden und welche Zugangswege in die Arbeitswelt existieren.
  Außerdem werden wir das Verhältnis von Qualifikation und Tätigkeit bei den Geflüchteten betrachten. Dabei gingen wir von der Annahme aus, dass sich nicht nur der betriebliche Integrationswille, sondern vor allem auch branchen- und betriebsspezifische Voraussetzungen auf die Bereitschaft der Betriebe auswirken, Flüchtlinge aufzunehmen. Allerdings hielten wir es vor dem Hintergrund historischer Erfahrungen für möglich, dass nicht nur vorgefundene Strukturen der Arbeitsmarktnachfrage von Relevanz sind, sondern sich auch das Angebot an Arbeits-

kräften auf Nachfrageverhalten, Qualifizierungsbedingungen und die Gestaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeit in den Betrieben auswirken könnte.

- Einen zweiten Untersuchungskomplex widmeten wir den betrieblichen Sozialbeziehungen. *Betriebliche Sozialintegration* verstehen wir dabei im Anschluss an unsere einleitenden Ausführungen als Interaktionsgeflecht der Beschäftigten im Betrieb, das variierende Formen annehmen kann. Wir rechneten etwa mit gemeinschaftlichen oder instrumentellen (vgl. Kotthoff/Reindl 1990, S. 354), aber auch mit eher kooperativen und eher spannungsgeladenen Beziehungsformen. Da wir bereits im früheren Projekt »Arbeitnehmerherkunft« Unterschiede zwischen der keineswegs seltenen Zustimmung zu Diskursen, die durch Ressentiments und Vorurteile gekennzeichnet sind, einerseits und der betrieblichen Alltagspraxis einer eher gelingenden Kooperation andererseits gefunden hatten, gingen wir dieser Differenzierung auch mit Blick auf die Sozialintegration bei Geflüchteten nach.
  Zunächst haben wir deshalb die Interaktionserfahrungen im Betrieb und die Sicht der Geflüchteten selbst zu ermitteln versucht, darüber hinaus auch die Sicht der anderen Beschäftigten zur Thematik von Flucht, Migration und Integration. Wir rechneten sowohl mit Empathie und Solidarität als auch mit Ressentiments und Vorurteilen bis hin zu rassistischen Vorstellungen. Neben der Unterscheidung zwischen Diskurs und Praxis interessierte uns auch die Differenzierung nach sozialer Nähe und Distanz, etwa die Frage, ob Beschäftigte mit eigenem Migrationshintergrund einen anderen Zugang zu Empathie gegenüber Flüchtlingen haben als andere Beschäftigte oder ob deren eigene Erfahrungen und Arbeitsmarktnähe eher konkurrenzförmige Beziehungen befördert.
- Schließlich werden wir variierende betriebliche Integrationskonstellationen skizzieren. In Abhängigkeit von betrieblichen Qualifikationsanforderungen, der Anwendung von Regeln und anderen Einflussfaktoren und Rahmenbedingungen unterscheiden sich die Prozesse der Integration. Da auf Basis der Studien von Birsl et al. (1999 und 2003) und Hinken (2001 und 2018) sowie eigenen Befunden anzunehmen war, dass *Mitbestimmung, Interessenkonstitution und Arbeitsbeziehungen* eine relevante Rolle für Integration spielen, bildeten diese einen dritten Untersuchungskomplex. Wir fragten, ob deren positive Einflüsse noch

immer wirksam sind und diese Einflüsse auch im Falle von Geflüchteten wirken.

Nicht verschwiegen werden soll, dass wir es vor dem Hintergrund bisheriger Befunde zur betrieblichen Integration von Arbeitsmigrantinnen und -migranten als wahrscheinlich erachteten, dass – soweit Flüchtlingen ein Zugang in die Arbeitswelt gelingt bzw. ermöglicht wird – auch die Integration in die betrieblichen Sozialbeziehungen im Großen und Ganzen gelingen wird, auch wenn wir angesichts veränderter Arbeitsmarktstrukturen und Qualifikationsanforderungen sowie der besonderen Umstände bei Fluchtmigration erhebliche Schwierigkeiten keineswegs ausschlossen.

3 Die Integration von Geflüchteten in die Arbeitswelt

3.1 Integration und Desintegration

Löst man sich von einer an Assimilation angelehnten Vorstellung von Integration und betrachtet die geschichtlichen Phasen, in denen Integration misslang oder bereits erfolgte Integration wieder revidiert wurde, so wird rasch deutlich, dass sich die größten »Misserfolge« der Integration immer dann ereigneten, wenn die Mehrheitsgesellschaft – oder die dominante Gruppe in einer Gesellschaft – die Integration von Minderheiten oder weniger einflussreicher Bevölkerungsgruppen verweigerte oder deren aktiven Ausschluss betrieb, mitunter sogar trotz eines zuvor hohen Maßes an Integration.

Zahlreich sind die historischen Beispiele solchermaßen »gescheiterter Integration« oder, aus der Sicht der dominanten Akteure, »erfolgreicher Desintegration« bzw. »erfolgreicher subalterner Integration«, d. h. vollständiger oder partieller Ausschluss und systematische Benachteiligung, bisweilen bis hin zu Verfolgung und Vernichtung (vgl. Bade et al. 2010). Nicht selten sind gerade Formen der diskriminierenden oder unterwerfenden Integration eng mit der Arbeitswelt verknüpft – erinnert sei nur an die Sklavenhaltung –, da sie besondere Formen der Ausbeutung ermöglichen (Tilly/Tilly 1998).

Die Diskussion darüber, ob die Integration der in jüngerer Zeit nach Deutschland gekommenen Flüchtlinge gelingen wird oder nicht, ausschließlich mit Blick auf die Geflüchteten selbst und deren Verhalten zu führen ist deshalb grundsätzlich zum Scheitern verurteilt – selbst dann, wenn diese Diskussion mit den besten Absichten geführt wird. Es handelt sich um eine geradezu banale Erkenntnis: Den größeren Einfluss darauf, wie sich das Zusammenleben von Einheimischen und Zugewanderten gestaltet, haben gewöhnlich diejenigen, die über die größere Macht verfügen. Dies können unter bestimmten Umständen durchaus auch die Einwandernden sein – erinnert sei hier nur an die Unterwerfung der indigenen

Bevölkerung durch europäische Kolonialisten oder an kriegerische Invasionen –, in der Regel jedoch, und dies trifft auf jeden Fall für die heutige Situation in Deutschland zu, dominieren bei Einwanderung im Kontext von Flucht und Arbeitsmigration die Einheimischen und nicht die Zugewanderten.

Allerdings sind auch die Schwächeren nicht gänzlich ohne Einfluss auf den Integrationsprozess und können ebenfalls zur Desintegration beitragen, etwa wenn sie sich nicht darum bemühen, sich mit der Sprache und den Gepflogenheiten im Niederlassungsland vertraut zu werden – ein Verhalten, das durchaus vorkommt, wie mediale Berichte über »Parallelgesellschaften« und frauenfeindliche Vorkommnisse nahelegen.

Abgesehen davon, dass Fälle abweichenden Verhaltens bei Migrantinnen und Migranten häufig kulturellen Gründen zugeschrieben werden, während dasselbe Verhalten bei Einheimischen ohne Migrationshintergrund – soweit es überhaupt öffentlich wahrgenommen wird – gewöhnlich nicht als kulturell, sondern als individuell bzw. psychisch bedingt gedeutet wird, haben sozial problematische Verhaltensweisen durchaus verschiedene Ursachen. Im Kontext von Migration etwa können sie aus der Angst geboren sein, die Sicherheit eigener Verhaltensroutinen aufgeben zu müssen oder die Kontrolle über die Entwicklung der Familie zu verlieren, da einem die eigenen Kinder zu entgleiten drohen (Dubet/Lapeyronnie 1994; Portes/Rumbaut 2001). In vielen Fällen dürfte es allerdings – wie auch aus anderen Konstellationen sozialer Ungleichheit bekannt – die erlebte oder antizipierte Verweigerung von Teilhabechancen sein, die Integration behindert.

Bei genauer Betrachtung stellt sich die Situation stets komplizierter dar, denn weder alle Einheimischen noch alle Zugewanderten verfolgen dieselben Ziele. Es gibt Interessenunterschiede zwischen Kapital und Arbeit, aber auch Konkurrenz um begrenzte Ressourcen unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, ebenso unterschiedliche politisch-ethische Grundhaltungen, wie aktuell beispielsweise am Konflikt zwischen Unterstützern und Gegnern der Willkommenskultur zu erkennen ist.

Obwohl es daher zu einfach ist, Integrationsprozesse ausschließlich als Frage von Akkulturation, Verhalten und eventuell auch Wohlverhalten von Migrantinnen und Migranten zu diskutieren, wollen wir unsere Ergebnisse zu Verhalten und Orientierung von Flüchtlingen darstellen. Die Geflüchteten, mit denen wir gesprochen haben, waren zwar fast ausschließlich männlich und überwiegend eher jung, doch sie hatten unterschied-

liche Fluchtgeschichten hinter sich, brachten unterschiedliche Vorbildung und bisweilen auch Berufserfahrung im Herkunftsland mit und waren in Deutschland in unterschiedlichen Beschäftigungsformen tätig.

Von wenigen Ausnahmen abgesehen waren jedoch nur wenige in einem regulären Normalarbeitsverhältnis. Die meisten Flüchtlinge waren entweder in Praktika oder Berufsvorbereitungsmaßnahmen oder absolvierten eine Ausbildung; mehrere waren auch in 80-Cent-Jobs nach § 5 Asylbewerberleistungsgesetz tätig. Bezahlt wurden Letztere nicht von dem von uns untersuchten Unternehmen, für das sie faktisch tätig waren – sie hatten eingeschränkt mobile Fahrgäste im öffentlichen Nahverkehr zu unterstützen. Die Geflüchteten mit dieser Aufgabe unterlagen nicht den üblichen betrieblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, sondern waren zur Arbeit verpflichtet worden und unterschieden sich tendenziell auch in der Arbeitsorientierung von den anderen Geflüchteten.

Bevor wir uns den nötigen Differenzierungen unter den Geflüchteten zuwenden, die nach den Regeln des Unternehmens tätig sind, sei ein zumindest im Grundsatz alle verbindender Befund betont (die nach Asylbewerberleistungsgesetz tätigen Personen zunächst ausgeschlossen): Ohne nennenswerte Einschränkungen lässt sich feststellen, dass – zumindest in der Selbstwahrnehmung – hohe Motivation und Leistungsorientierung dominierten und eine meist ausgeprägte Zufriedenheit vorhanden ist, in einem der untersuchten Betriebe mitwirken zu können – auch dann, wenn noch keineswegs sicher war, ob weiterhin mit einer Aufenthaltserlaubnis bzw. Duldung gerechnet werden konnte.

Gedämpft war die Begeisterung darüber, einen Einstieg in die deutsche Arbeitswelt gefunden zu haben, bei jenen, denen die bestehende Unsicherheit zu groß erschien. Dafür gab es primär zwei Gründe: die Angst, Deutschland wieder verlassen zu müssen, und die Angst, eine angestrebte Berufsausbildung nicht zu erhalten oder – oft aus primär sprachlichen Gründen – nicht zu bewältigen. Doch selbst eine in der Vergangenheit erfolgte Abschiebung nach Italien, wie sie etwa ein Bauarbeiter erlebt hatte, hielt diesen nicht davon ab, sich weiter intensiv und engagiert am Arbeitsplatz einzubringen.

»I want to live here to finish my contract. Then afterwards, if I see any possibility to remain here, I will remain here. Yes, that's what my plan at this moment is. Not dream, my plan. [lacht]« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Hoffnung auf eine Perspektive in Deutschland besteht bei nahezu allen Geflüchteten, mit denen wir gesprochen haben. Die Hoffnung auf dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt und beruflichen Erfolg nimmt dabei einen zentralen Stellenwert ein. Auch wenn die eigene Familie oder der Wunsch nach einer partnerschaftlichen Beziehung, nach Geselligkeit und Freizeit nicht ohne Bedeutung sind, so herrscht doch die Auffassung vor, dass die Ausübung eines Berufs oder zumindest eines einigermaßen gut bezahlten Jobs zentral für ein zufriedenstellendes Leben ist.

Da sich auch Geflüchtete darum bemühen, ihrem Leben eine Perspektive und möglichst positive Wende zu geben, und eine erfolgreiche Integration in die deutsche Arbeitswelt offenbar in der Regel als zentral erachten, erwecken manche von ihnen in den Gesprächen den Eindruck, als wären das Arbeiten in Deutschland, Karriere und ein möglichst hoher Verdienst die eigentliche Motivation zur Migration gewesen. Anders als man vielleicht erwarten könnte, waren nur wenige Befragte darum bemüht, eine Flucht- und Leidensgeschichte zu präsentieren, um ihren Aufenthalt in Deutschland zu legitimieren. Vordergründig schien der Unterschied zwischen Flucht- und Arbeitsmigration eher gering zu sein – gleichwohl scheint Arbeitsmigration im Gewand von Flucht- und Asylgründen, soweit sich dies aus den geführten Interviews erschließen lässt, kein prägendes Motiv darzustellen.

> »Ja, ich möchte in Deutschland bleiben, weil kann nicht nach Afghanistan gehen zurück, weil ich habe meine Eltern und auch meinen Bruder tot. Und welche Leute es genau waren, ich weiß nicht, Taliban oder islamische Gruppe. Kann nicht gehen zurück und ich will bleiben hier und ich möchte arbeiten. Erst jetzt Ausbildung und danach arbeiten.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Ähnliche, oft kurz gefasste Aussagen fielen in den Gesprächen immer wieder. Auch manche Erzählungen über den zurückgelegten Weg nach der Auswanderung aus dem Herkunftsland sprechen dagegen, dass das Interesse an einer Arbeit oder einem besseren Leben in Deutschland überhaupt ein Faktor war, der bei der Entscheidung, das Herkunftsland zu verlassen, eine Rolle gespielt hat. Von einer gezielten Arbeitsmigration nach Deutschland kann meist keine Rede sein, vielmehr avancierte Deutschland bei vielen überhaupt erst allmählich zum Ziel der Migration, weil sich ein gesicherter Aufenthalt in anderen Ländern als schwierig oder unmöglich erwiesen hatte.

»Also mein Ziel war also nicht, nach Deutschland zu kommen, […] ich bin zum Beispiel ein Jahr im Libanon geblieben und sechs Monate in Algerien. […] Ja, und als ich in Algerien war, also ich habe gehört, dass es gibt einen Weg also von Marokko. Bei Marokko gibt es eine Stadt, kleine Stadt, gehört zu Spanien, und dort kann man also dort einwandern, um einen Asylantrag zu beantragen, und ich habe so gemacht. Dann habe ich nach zwei Monaten, habe ich eine Aufenthalt für sechs Monate nach Spanien, und die spanische Regierung oder der Staat hat uns also mit Schiff transportiert von Marokko also durch die Stadt nach Spanien. Und ich bin dort in Spanien für eine Woche geblieben, dann bin ich nach Deutschland mit dem Bus gefahren, das war also ungefähr April 2015, ja.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Bisweilen handelt es sich um eine längere Liste von Ländern, die vor der Ankunft in Deutschland durchwandert wurden. Solche Wanderungsprozesse sind der Migrationsforschung keineswegs unbekannt. Ist die Entscheidung erst einmal gefallen und hat die Flucht begonnen, werden (oft negative) neue Erfahrungen und Berichte anderer Flüchtlinge gesammelt, so dass sich in der Folge sekundäre Ziele an das Fluchtmotiv anlagern, die über das Entfliehen aus der als bedrohlich und aussichtslos erscheinenden Situation im Herkunftsland hinausgehen. Obgleich zu Beginn der Flucht Push-Faktoren entscheidend waren, werden diese während des Migrationsverlaufs zunehmend durch sich herausbildende Pull-Faktoren ergänzt, die zu einem späteren Zeitpunkt im Mittelpunkt des Interesses stehen und handlungsleitend werden.

»Aber ich möchte gerne bei X [Betrieb B] ja einen Ausbildungsplatz als Mechatroniker bekommen.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Die Fluchtwege der von uns Befragten verliefen dabei ganz unterschiedlich und reichten von der dramatischen Flucht Minderjähriger, die kaum ohne traumatische Folgen geblieben sein dürfte, bis zum vergleichsweise bequemen Familiennachzug per Flugzeug. Doch selbst im Fall des Letzteren wäre es zu kurz gegriffen, daraus auf fehlende Belastungen zu schließen: Der Flucht des Vaters, eines ehemaligen syrischen Militärangehörigen, ohne die der Familiennachzug des Sohnes nicht möglich gewesen wäre, erfolgte zuvor über das Mittelmeer und auf insgesamt schwierige Weise; die häufig dramatischen Konsequenzen bei Fluchtmigration sind dem Befragten auch aus der weiteren Familie nicht fremd:

»Ja, also ich habe zwei Cousins verloren in Griechenland, also im Meer. Die sind auch dort gestorben, und die waren noch am Strand.« (Flüchtling, Betrieb D)

Selbst wenn mancher Geflüchtete inzwischen sehr konkrete berufliche Zielvorstellungen entwickelt hat (»Mechatroniker«), die sich wenig von denen anderer Migranten oder Jugendlicher ohne Migrationshintergrund unterscheiden, so war die ursprüngliche Fluchtabsicht dennoch nicht von Zielen in Deutschland geprägt:

»Wenn in Afghanistan Frieden, wäre ich nicht nach Deutschland gekommen.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

In manchen Fällen bleibt allerdings eher unklar, in welchem Verhältnis die eigentlichen Fluchtmotive und das Interesse an Arbeit und Berufstätigkeit zueinander stehen. In einem Fall scheint die Beeinträchtigung der Studienmöglichkeiten durch den Krieg in Syrien ein wichtiger Grund für die Ausreise 2012 gewesen zu sein. Auch hier führte der Weg keineswegs direkt nach Deutschland, sondern zunächst in andere Länder:

»Und als ich nach Deutschland gekommen bin, […] das war nicht meine Entscheidung und nicht mein Ziel, aber […] man sucht immer die beste oder die bessere Sache, […] ich habe verschiedene Länder besucht. Ich habe in Dubai gearbeitet, ich war in Oman […], ich war in Ägypten, ich war im Libanon und ich kenne auch viele Leute überall. Aber wenn man von weit weg guckt, findet man, Deutschland ist das Beste für die Syrer, weil hier in Deutschland man kann besser lernen, besser studieren, besser leben […].« (Flüchtling, Azubi, Betrieb F)

Der hier Zitierte ist einer der wenigen unter den befragten Flüchtlingen, der eine Rückkehr ins Herkunftsland nicht nur generell nicht ausschließt, sondern auch seine Berufsausbildung in Deutschland ganz konkret an einem absehbaren Bedarf in Syrien orientiert. Hervorzuheben ist, dass dieser Auszubildende zu denjenigen unter den Geflüchteten zählt, denen das Erlernen der deutschen Sprache leichtfällt; auch die erfolgreiche Bewältigung der Berufsschule scheint nicht infrage zu stehen. Mit anderen Flüchtlingen, die relativ geringe Schwierigkeiten haben, die deutsche Sprache zu erlernen und mit den Anforderungen in der Berufsschule zurechtzukommen, hat er eines gemeinsam: eine überdurchschnittliche schulische Bildung und, wie es ebenfalls des Öfteren vorkommt, ein (begonnenes) Studium im Herkunftsland.

Auch bei einem anderen Auszubildenden, der ebenfalls schon in Syrien studiert hatte und den wir oben als Beispiel für mitunter lange Fluchtwege vorgestellt haben, zeigt sich ein deutlich über das Fluchtmotiv hinausgehendes Interesse am Ziel der Verbesserung der eigenen Lebensbedingungen:

»Also ich habe in Syrien Business-Management studiert, vier Semester, und ich war tatsächlich in einer internationalen Firma beschäftigt, mit Mode und Klamotten und so, für zwei Jahre. Und nach dem Krieg musste ich rausgehen, weil wenn ich dortbleibe, muss ich zur Armee gehen. […] dann entweder bringst du die Leute um oder du wirst selber sterben. So, eigentlich war mein Ziel nicht, nach Europa zu kommen, aber ich fand nie bessere Chancen in den anderen Ländern als in Europa, weil hier gibt es also Möglichkeit zu arbeiten, also ein besseres Leben zu haben.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Allerdings sieht er sich in erheblich stärkerem Maße als Opfer, da der Krieg seine Lebenspläne beeinträchtigt hat:

»Ja, also ich hatte schon Pläne vor dem Krieg, also dass ich bis 25 eine Frau habe und Kinder und so. Aber leider hat das nicht geklappt. […] Krieg ist gekommen, als ich 20 Jahre alt war, […] also das heißt, ich habe meine besten Jahre verloren, und ich kann die nicht wiederholen, sie sind schon vorbei.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Vor dem Hintergrund dieser Enttäuschungen, aber auch einer allgemein kritischen Sicht erwartet er auch für die Zukunft keine positive Entwicklung. Während der oben zitierte Flüchtling, der seine Berufswahl auf den künftigen Bedarf in Syrien abgestimmt hat, auf ein baldiges Ende des Krieges hofft und sich danach Chancen auf geschäftlichen Erfolg ausrechnet, hält er es für möglich, dass der Krieg in Syrien den Beginn eines dritten Weltkriegs darstellt (»Also ich hoffe das nicht, aber man sieht das schon«).

Diese beiden sowie einige wenige andere Auszubildende fallen durch gesellschaftspolitische Darlegungen zu Themen wie Flucht, Integration etc. auf, die bei anderen weitgehend fehlen. Abgesehen von der sprachlichen Ausdrucksfähigkeit scheinen hier vor allem schulische und berufliche Vorbildung, nicht zuletzt aber auch das Lebensalter der Gesprächspartnerinnen und -partner eine Rolle zu spielen. Auch bei Interviewten ohne oder mit sonstigem Migrationshintergrund (zweite oder dritte Generation), bei denen keine Mängel bei der Beherrschung der deutschen Sprache festzu-

stellen waren, zeigte sich bei den Jüngeren – von Ausnahmen abgesehen – ein vergleichsweise eher eingeschränkter reflexiver Horizont.

Die Mehrzahl der Flüchtlinge, mit denen wir im Kontext von Praktika, Berufsvorbereitung und Berufsausbildung sprachen, war durch das Interesse an einem erfolgreichen Aufenthalt in Deutschland zu Ausbildung und Qualifizierung motiviert; Integrations- und Qualifizierungsbereitschaft fielen mehr oder weniger zusammen. Die Begrenzungen der Integration resultieren bei ihnen vor allem aus Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz und bei der Bewältigung der Ausbildungsanforderungen, primär der Berufsschule. Auch bei Befragten, die aus familiären, finanziellen oder Altersgründen auf eine Ausbildung verzichten wollen oder müssen, unterliegt die Integration damit insofern Einschränkungen, als es bei fehlender beruflicher Ausbildung in der Regel nicht gelingen dürfte, das Segment der Einfacharbeit zu verlassen.

Soweit wir unter Integration nicht vollständige und kritiklose Assimilation verstehen, haben wir keine »Integrationsverweigerung« unter den von uns interviewten Flüchtlingen gefunden. Auch ist die Bereitschaft durchaus ausgeprägt, sich an die in Deutschland geltenden Regeln zu halten.

»Na ja, ich will keine Probleme haben, ich habe in Syrien auch keine Probleme gehabt. Und schwarz [arbeiten] oder so etwas, ich komme nicht klar. Ich mache alles nach der Regel, und was kommt, ist gut.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb C)

3.2 Leistungs- und Qualifizierungsbereitschaft

Einige der Geflüchteten, die wir in den Betrieben angetroffen haben, können zumindest formal betrachtet durchaus als überqualifiziert gelten, da sie nicht nur über eine gehobene schulische Ausbildung (Abitur) verfügen, sondern darüber hinaus auch eine Ausbildung oder mitunter ein Studium absolviert haben. Insbesondere unter den syrischen Flüchtlingen finden sich solche Fälle:

»Okay, […] so nach dem Abitur ich komme zuerst aus Syrien, 24 Jahre alt […]. Ich habe dort nach dem Abitur eine Ausbildung gelernt als Drucker und Grafikdesigner und nach der Ausbildung […] zwei Jahre geschafft, und nach der Ausbildung habe ich ein Jahr Betriebswirtschaft gelernt, studiert wirklich in Universität, in Damaskus-Universität, dann nach Deutschland gekommen.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Fachspezifische Vorbildung, aber auch eine gute Basisqualifikation und längere Lernerfahrungen steigern die Erfolgschancen bei der beruflichen Qualifizierung in Deutschland. Gleichwohl sehen sich viele Flüchtlinge bei der Vorbereitung und Bewältigung einer Berufsausbildung vor erhebliche Anforderungen gestellt. Dabei scheint es in aller Regel nicht an mangelnder Qualifizierungs- und Leistungsbereitschaft zu liegen, wenn Probleme auftreten. Immer wieder wird hervorgehoben, dass es primär nicht die praktische Arbeit sei, die Schwierigkeiten bereite:

»Na ja, praktisch geht, aber theoretisch und sprachlich haben wir noch Probleme. Wir müssen mehr Deutsch lernen und viele neue Worte, neue Begriffe können wir nicht.« (Flüchtling, EQ-Teilnehmer, Betrieb C)

Schwierigkeiten bereitet den meisten vor allem die deutsche Sprache, unbekannte Fachbegriffe und die theoretische Seite der Ausbildung, vornehmlich die Berufsschule. Unterschiedliche Lern- und Ausbildungserfolge lassen sich anscheinend weniger mit Unterschieden in der Lernbereitschaft als vielmehr beim Ausgangswissen und den Aufnahme- und Verarbeitungsmöglichkeiten erklären. Bei nicht wenigen bestehen erhebliche Ängste davor, Tests nicht zu bestehen.

Um Sprachdefizite zu verringern und die Chancen in der Berufsschule zu verbessern, besuchen manche Flüchtlinge zusätzlich zur betrieblichen Praxis und schulischen Ausbildung noch Sprachkurse, manchmal mit Unterstützung des Betriebs, mitunter auf eigene Faust. Dadurch steigen die zu bewältigenden Anforderungen zunächst zusätzlich. Die Geflüchteten haben meist erheblich größere Anforderungen zu bewältigen als in Deutschland aufgewachsene Auszubildende. Ohne die Unterstützung von Vorgesetzten, Kolleginnen und Kollegen und nicht selten ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern, die ihnen beim Deutschlernen, aber auch mit Rat und Tat beistehen, wäre dies sicherlich häufig nicht zu bewältigen.

Bessere Voraussetzungen für die Berufsschule bringt mit, wem das lateinische Alphabet geläufig ist. Auch die Herkunft aus Ländern, in denen Mehrsprachigkeit vorkommt, scheint selbst bei eher geringer Schulbildung ein gewisses Talent zum Sprachenlernen zu fördern. Ein Flüchtling aus Afghanistan mit paschtunischer Muttersprache betont, dass es »in Afghanistan 28 Sprachen« gebe, von denen er auch nur »ein, zwei« beherrsche.

Deutsch scheint ihm vor dem Hintergrund seiner Erfahrungen mit mehreren Sprachen vergleichsweise leicht zu fallen:

»Aber Deutsch ist eine Sprache und sehr gut, kann schnell alles merken.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Ein anderer Flüchtling aus diesem Betrieb, ebenfalls aus Afghanistan kommend, hebt hingegen die für ihn bestehenden Schwierigkeiten der Aussprache hervor, die ihn daran hindere, sich mit Deutschen zu unterhalten:

»Ich möchte […] sprechen, aber ich habe Probleme mit Aussprache, auszusprechen, ja, mit Umlaut und andere. Ich habe viel gelernt, bis B1, Konjunktiv I, Konjunktiv II und alles, […] Konjugation. Ich habe kein Problem mit Grammatik. Ich habe kein Problem mit Mathematik, ich habe schon in Afghanistan Mathematik gelernt. Ich kann alles, hier Arbeit bekommen, […] ich kann gut machen. Nur manchmal mit der Sprache, verstehe andere nicht, was sagen. Ich will nicht aussprechen, es gibt viel Ö, Ü, […] richtig auszusprechen habe ich Problem.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Seine Chancen für eine alltägliche Deutschpraxis stehen eher schlecht, da er im Heim mit Landsleuten zusammenwohnt, die alle seiner Muttersprache mächtig sind, weshalb sie untereinander ausschließlich in dieser sprächen. Das, so betont er, »geht so nicht«.

Ein Flüchtling aus Syrien hingegen, der den Beruf des Mechatronikers mit Begeisterung erlernt (»Ich wollte alles lernen«), erlebt es umgekehrt als besondere Schwierigkeit, in der Berufsschule ganz allein unter Deutschen zu sein, zumal diese alle Dialekt sprächen. Er berichtet davon, dass er in der Berufsschule mitschreibe und dann zu Hause nach den Wörtern suche, was ihm aber oft nicht gelinge. Dennoch hat er die Hoffnung nicht aufgegeben, die Berufsschule zu schaffen. Im Betrieb sei nicht nur die Praxis, sondern auch die ergänzende theoretische Arbeit besser zu bewältigen:

»Hier im Betrieb hat man Zeit zum Fragen, zum Lernen, […] mit den Ausbildern die Fragen durchgehen. Aber in Berufsschule, man guckt nur an die Tafel und manchmal auch schreiben, manchmal hören und schreiben.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb C)

Durch die Überlagerung von sprachlichen Defiziten und fehlendem Basiswissen ist es für die Betriebe und die Ausbilderinnen und Ausbilder – bis zu einem gewissen Maß sicherlich auch für die jungen Geflüchteten selbst – oft nicht einfach zu unterscheiden, welchen Einfluss sprachliche

und welchen fachliche Schwächen haben, wenn bestimmte Aufgaben nicht bewältigt werden. Dies gilt für die Bewältigung konkreter Aufgaben, aber auch für die Einschätzung vorhandener Potenziale.

Obwohl sich einerseits die Inhalte von Ausbildung und Studium zwischen Deutschland und den Herkunftsländern selbst bei mitunter formaler Ähnlichkeit deutlich unterscheiden können (weshalb bekanntlich aufwendige Anerkennungsverfahren existieren), bedeutet andererseits selbst eine fehlende (zertifizierte) Ausbildung keineswegs das Fehlen von Fachkenntnissen. Häufig gibt es trotz fehlender Berufsausbildung gleichwohl Erfahrungen selbst mit anspruchsvollen Tätigkeiten. Das duale System der Berufsausbildung, wie wir es in Deutschland kennen, ist in vielen Ländern, darunter auch den Herkunftsländern der Geflüchteten, unbekannt:

»Bei uns [im Iran] ist es etwas anders. Wenn jemand einen Beruf erlernen möchte, geht er in ein Geschäft und lernt.« (Flüchtling, EQ-Teilnehmer, Betrieb C)

»In Afghanistan ich hatte keinen Beruf wie in Deutschland, das ist ganz anders. Manchmal ich fahre Auto, manchmal ich arbeite auf Acker, manchmal als Verkäufer verkaufen und so weiter.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Gleichwohl dürften sich zumindest einige der Auszubildenden als *high potentials* erweisen. Möglicherweise ist diese Gruppe größer, als sich bisher erkennen lässt, da sich die mangelnde Beherrschung der Sprache derzeit noch wie eine Milchglasscheibe vor die entwickelten und latenten Kompetenzen schiebt und die Wahrnehmung der Verantwortlichen in den Betrieben beeinflusst – und mitunter, wie es scheint, auch die Selbstwahrnehmung der Flüchtlinge selbst, von denen sich zumindest manche als schwach erleben und für jede Unterstützung dankbar sind, die sie erfahren.

Zwar setzen manche Verantwortlichen in den Betrieben bei der Rekrutierung von Auszubildenden durchaus nicht immer nur auf Bewerberinnen und Bewerber mit Abitur, selbst wenn sich Abiturientinnen und Abiturienten in hinreichender Zahl bewerben. Viele Betriebe haben – wie in mehreren Gesprächen betont wurde – die Erfahrung gemacht, dass in solchen Fällen ein hohes Risiko besteht, dass die Auszubildenden im Anschluss an die Ausbildung ein Studium antreten und den Betrieb wieder verlassen.

Im Falle der Geflüchteten scheint die Zurückhaltung, immer nur die bestqualifizierten Bewerber auszuwählen, jedoch außer Kraft gesetzt. Da es

für die Betriebe anfänglich und teilweise bis heute schwierig ist, Bewerberinnen und Bewerber zu finden, deren Deutschkenntnisse einen erfolgreichen Besuch der Berufsschule versprechen, findet de facto der Versuch einer Bestenauswahl statt. Dies ist selbst dann der Fall, wenn sich die Verantwortlichen des Risikos eines späteren Ausscheidens aus dem Betrieb durchaus bewusst sind. Die Begeisterung über besonders begabte und engagierte Flüchtlinge, die mitunter in den Betrieben anzutreffen ist, könnte dann in Enttäuschung umschlagen.

Eine Tendenz zur Überqualifizierung findet sich nicht nur bei Auszubildenden, sondern auch bei Flüchtlingen, die auf Normalarbeitsplätzen beschäftigt sind. So hat sich einer der Geflüchteten, die im »Begleitservice« eines ÖPNV-Betriebs (Abholung und Unterstützung von Personen mit Handicap im öffentlichen Nahverkehr) auf Basis eines 80-Cent-Jobs tätig waren, im Anschluss an diese Tätigkeit um eine im gleichen Betrieb ausgeschriebene reguläre Stelle im Kundenservice bemüht und diese nach einem formellen Bewerbungsverfahren auch erhalten. Die Arbeit im »Begleitservice« hatte ihm als vom Sozialamt verordnete und gering bezahlte Tätigkeit zwar nicht zugesagt (wie auch anderen nicht), doch er hatte die Chance ergriffen, um in Kontakt mit Deutschen zu kommen:

> »Weil in der Schule […] die ganzen Studenten oder Schüler waren von anderen Ländern, Syria, Marokko und so. Und ich möchte deutsche Leute kontaktieren, zu reden, um die Sprache zu verbessern und so. Als das Sozialamt mir gesagt hat: ›Wir haben diese Pflichtarbeit und 80 Cent pro Stunde‹, ich habe gesagt: ›Ja, ich nehme das, weil ich möchte mit Leuten reden.‹« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Durch ein Gespräch im Betrieb fand er dann auch den Zugang zu seiner jetzigen Stelle. Sein Plan, über den 80-Cent-Job Kontakt zu Deutschen zu finden, um seine Sprachfähigkeit zu verbessern und Zugang zur Arbeitswelt zu erhalten, ist damit aufgegangen. Dabei ging es ihm um mehr als nur um den Verdienst – eine reguläre Arbeitsstelle hat für ihn auch wegen der sozialen Anerkennung große Bedeutung:

> »Es war ein großer, guter Schritt für mich. […] Ich möchte arbeiten und selbstbewusst sein und […] etwas machen, nicht zu Hause bleiben.« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Ihm sei stets bewusst gewesen, dass es wichtig ist, die deutsche Sprache gut zu beherrschen, und obwohl er zunächst keinen Zugang zu einem Sprachkurs hatte, bemühte er sich darum:

»Ich war […] im Wohnheim und ich konnte nicht in die Schule gehen, weil ich habe keinen Aufenthaltstitel bekommen. Und dann ich habe mich in der Volkshochschule selbst angemeldet und von meinen Leistungen für die Schule bezahlt, um eine Arbeit zu haben oder die Leute zu kontaktieren und zu verstehen. Weil hier, besonders in Sachsen, die Leute sprechen kein Englisch und es war sehr schwer, mit den Leuten zu kontaktieren, so ich […] habe das selbst gemacht.« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Obwohl er von seinen Kolleginnen und Kollegen und vom Vorgesetzten zu Recht wegen seiner guten Deutschkompetenz gelobt wird, legt er Wert auf die Feststellung, dass er sein Deutsch weiter verbessern müsse.

»Eigentlich fühle ich mich hier bei X [Betrieb C] sehr zufrieden. Die Kollegen waren sehr nett und haben sie mich am ersten Tag herzlich empfangen und immer mir geholfen und unterstützt. In Zukunft möchte ich weiterlernen, vielleicht Abitur machen, um eine höhere Position zu haben.« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Trotz der herzlichen Aufnahme durch die Kolleginnen und Kollegen – die im Zusammenhang damit steht, dass vor ihm in derselben Abteilung eine Geflüchtete als Praktikantin gearbeitet hatte, von deren Engagement man ebenfalls sehr angetan war, und dass englische und arabische Sprachkompetenzen im Kundenzentrum ausgesprochen hilfreich sind – und trotz seiner Zufriedenheit darüber, dass er sein Leben mit eigener Arbeit finanzieren kann, möchte dieser Gesprächspartner sich mittelfristig nicht mit seiner derzeitigen Stelle zufrieden geben. Das ist wenig überraschend, wenn man berücksichtigt, dass er – palästinensischer Herkunft – bereits im Libanon einen universitären Abschluss im Hotelmanagement erworben hat. Die erhoffte Karriere würde er offenbar gerne mit einer weiteren Tätigkeit für denselben Betrieb verbinden. Wahrscheinlich wird er auf den Versuch, weitere Karriereschritte zu gehen, nicht verzichten und sich darum bemühen, einen seinem ursprünglichen Bildungsniveau adäquaten Status zu erreichen.

Ohne hier vorschnell und unzutreffend zu verallgemeinern, darf doch konstatiert werden, dass es in den Betrieben, in denen wir Gespräche mit Flüchtlingen führen konnten, trotz der Schwierigkeiten, die manche Aus-

zubildenden mit dem Lernstoff in der Berufsschule haben, bei etlichen nicht an Vorbildung und mitunter nicht einmal an Berufserfahrung fehlt – in aller Regel schon gar nicht am Engagement –, sondern dass sich die noch mangelhafte Deutschkompetenz wie ein Schleier über die Fähigkeiten und Kompetenzen legt.

Erinnern wir uns an die klassischen »Gastarbeiter« aus dem Süden Italiens oder dem türkischen Anatolien, so sind viele der von uns interviewten Flüchtlinge nicht nur besser qualifiziert, sie sprechen dank der Integrations- und Sprachkurse oder eigenen Engagements, aber auch dank der betrieblich angebotenen Praktika und sonstigen Fördermaßnahmen angesichts der kurzen Zeit ihres Aufenthalts bereits relativ gut deutsch. Ohne hier einen systematischen Vergleich vornehmen zu können, muss doch konstatiert werden, dass wir in unserer zwischen 2003 und 2005 durchgeführten Erhebung (Schmidt 2006a) noch auf Beschäftigte der ersten Generation aus Italien und der Türkei trafen, die des Deutschen trotz jahrelangen Aufenthalts in Deutschland noch immer kaum mächtig waren.

Ein relevanter Teil der Geflüchteten dürfte erheblich besser qualifiziert sein als viele der früheren »Gastarbeiter«; gleichwohl fällt es ihnen nicht leicht, Zugang zur Arbeitswelt zu erhalten. Zumindest für diese Gruppe gilt, dass dies nicht an vergleichsweise stärker fehlendem Humankapital liegt, sondern daran, dass sich die Qualifikationsanforderungen verändert haben. Der Bedarf an »Einfacharbeit« an Fließbändern, bei der man nicht nur ohne Fachwissen, sondern auch ohne Sprachkenntnisse auskommen konnte, hat abgenommen.

Allerdings wäre eine durchgängige Beschreibung der Flüchtlinge als eher überqualifiziert sicherlich ähnlich unzutreffend wie die in Teilen der Öffentlichkeit gängige Wahrnehmung, sie seien nicht fähig (und bisweilen auch nicht willens), in der deutschen Arbeitswelt zurechtzukommen. Während viele der Geflüchteten, denen es gelungen ist, einen Ausbildungsplatz oder zumindest einen Arbeitsplatz in den von uns untersuchten Betrieben zu erhalten, eine relativ gute Vorbildung mitbringen, ist dies keineswegs bei allen der Fall, mit denen wir gesprochen haben. Der bereits erwähnte Bauarbeiter etwa hatte nie das Glück, eine Schule zu besuchen.

»I never did school in Gambia. This is my problem, because all my life is so critical. There is no need to explain why it is so critical. But I didn't do any school. The little I know, I know from my father. [As I was] 13 years old, my father has

left. But the little he told me still is with me. I never forgot that. Yes, that is my difficulty. And then by the time my father has left I didn't have any possibility to learn, because I am the elder.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Als Ältester musste er die Familie ernähren. Dieser Umstand schränkt zwar seine beruflichen Möglichkeiten ein, jedoch weder sein berufliches Engagement noch seine Bereitschaft, die deutsche Sprache zu erlernen und praktische Erfahrungen zu sammeln. Deutsch lernen ist ihm wichtig, auch um respektiert zu werden:

»Yes, the German language. Because any country, when you are there, you have to speak their language […]. Without the language you cannot have any respect. […] In the deutsch country […] I have to speak deutsch.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Auch seine Arbeit als Bauhelfer schätzt er keineswegs nur deshalb, weil er damit seinen Lebensunterhalt verdienen, sondern auch, weil er sich dabei neues beruflichen Wissen aneignen kann.

»Yes, yes, the work, I like it so much, because of what I learn here is very interesting. Yes, it is very interesting and therefore I like it. […] Because in Gambia I worked through power. But here I work through the machine. I understand many machines now. […] You know, my occupation that is important to me. It's my occupation. Then at this moment I am learning […] many things here, yes.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Auch wenn er, wie er hinzufügt, manche der Maschinen nicht bedienen dürfe, da es dafür Spezialisten gebe, ist er begeistert davon, in seinem Beruf hinzuzulernen. Obwohl er in Gambia als Bauarbeiter keine geregelte Ausbildung durchlief, hat er doch eine ausgeprägte Berufsidentität entwickelt. Bevor er (zunächst über ein Praktikum) die Stelle beim Baubetrieb bekam, hatte er bei McDonald's gearbeitet.

»The McDonald's boss was a very good man, is very good. The time I started working there he appreciated my work. […] You know the McDonald's, when you are there you have to be fast. So he liked my work, he appreciated my work. The time I said, I have another job, then I reichte the Kündigung, then he was crying. He said […] if there are any difficulty, still your position is here. If you want, you can come back. I said, it's okay, but I am not playing for that, to come back there. […] Because this work is my occupation.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Das berufliche Interesse, die Arbeitsweise auf den Baustellen in Deutschland zu erlernen, und die Bereitschaft zur beruflichen Integration laufen in diesem Fall einer bereits im Herkunftsland ausgebildeten beruflichen Identität nicht zuwider. Diese (und in anderer Weise seine Religion) erleichtert ihm die Orientierung in der neuen Umgebung – sie hilft ihm dabei, den Erwerb neuer Kenntnisse und Erfahrungen nicht als Abschied von seinem bisherigen Selbstverständnis wahrnehmen zu müssen, sondern als Ergänzung und Vervollständigung seiner beruflichen Kompetenzen. Er sähe sich als schlechten Bauarbeiter, würde er sich nicht darum bemühen, sich in Deutschland zusätzliche Kompetenzen anzueignen.

Obwohl sein Aufenthaltsstatus prekär ist (er rechnet mit einer erneuten Abschiebung nach Italien), er als formal nichtqualifizierter Bauhelfer arbeitet und sich keine berufliche Karriere abzeichnet, ist seine berufliche Situation für ihn offenbar relativ befriedigend, weil er nicht mit seinem bisherigen Selbstverständnis brechen muss. Dies ist bei etlichen Flüchtlingen mit beruflichen Vorerfahrungen anders, die in eine andere berufliche Tätigkeit wechseln müssen und dabei häufig nicht nur berufliche Vorerfahrungen, sondern auch beruflichen Status einbüßen; ihre bereits erworbene Bildung wird entwertet. Es dürfte auf der Hand liegen, dass die Entwertung beruflicher Kenntnisse und der Statusverlust eine Belastung im Migrations- bzw. Integrationsprozess darstellt. Mit einem hohen Maß an Leistungsbereitschaft und Karriereorientierung versuchen manche, diesen Rückschlag wettzumachen – ob ihnen dies gelingen wird, war jedoch zum Zeitpunkt unserer Gespräche noch nicht absehbar.

In manchen Fällen lässt sich allerdings bereits jetzt ein demotivierender Einfluss durch die Abwertung von Kompetenzen feststellen. Dabei geht es nicht immer darum, einen zuvor ausgeübten Beruf nicht mehr ausüben zu können, es genügt bisweilen auch, wenn der auf Basis der eigenen Bildung bzw. wahrscheinlich auch des jeweiligen Klassenhintergrundes vor der Flucht erwartete berufliche Status infrage steht. Einer der befragten Ausbildungsmeister berichtet von Schwierigkeiten im Rahmen einer Berufsvorbereitungsmaßnahme:

»Das war ein junger Mann mit syrischen Wurzeln und der hatte schon von vornerein betont, er hätte doch einen Hochschulabschluss und hätte doch eine höhere Schule schon in Syrien besucht, [...] plötzlich [sind uns] innerhalb einer, zwei Wochen fast alle Syrer abgesprungen. Und das war [...] auch irgendwo ent-

täuschend […], weil wir doch gedacht haben, wir hätten jetzt Flüchtlinge und […] Syrer als namhafte Flüchtlingsgruppe […]. [Man] bekommt es ja auch in den Nachrichten tagtäglich mit, was in dem Land passiert. […] ich hatte dann am ersten Tag auch eine Arbeitskleidung ausgegeben: Handschuhe, Arbeitshose, Sicherheitsschuhe, und da ist sein Gesicht immer länger geworden. Man hat gemerkt, der fühlt sich nicht wohl. […] haben sich natürlich auch ausgetauscht, unterhalten und hatten auch noch Kontakte zum Heimatland, teilweise zur Verwandtschaft, teilweise Eltern noch in Syrien zu Hause. Und die hatten allgemein den Tenor und das Verständnis, wenn ich Arbeitskleidung anziehe, mache ich eine schmutzige Arbeit, eine niedrige Arbeit, eine sozial nicht anerkannte Arbeit, und sie sollten doch nicht die Hilfsarbeiten und nicht die schmutzigen Arbeiten in Deutschland machen. Sie sollten extrem aufpassen, dass sie nicht ausgenutzt werden und nicht die Drecksarbeit in Deutschland machen.« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb B)

Aus der Sicht eines Ausbilders in einem deutschen Industrieunternehmen, das zweifellos hohe Ausbildungs- und Beschäftigungsstandards aufweist, muss ein solcher Rückzug überraschen und enttäuschen. Offenbar gelang es nicht zu überzeugen:

»Und wir haben gesagt […]: ›Das ist doch eine riesige Chance.‹ Und im Großbetrieb und irgendwo was Handwerkliches zu machen ist ja nicht unehrenhaft […], ist ja nicht unbedingt eine schlechte Arbeit, und salopp formuliert, wir sind ja hier auch nicht […] als Müllwerker beschäftigt, sondern es geht um eine fundierte, anerkannte, hochwertige Berufsausbildung, auf die man aufbauen könnte. Nein, kein Verständnis. In dem Moment, wenn er Arbeitskleidung anzieht, macht er eine schmutzige Arbeit.« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb B)

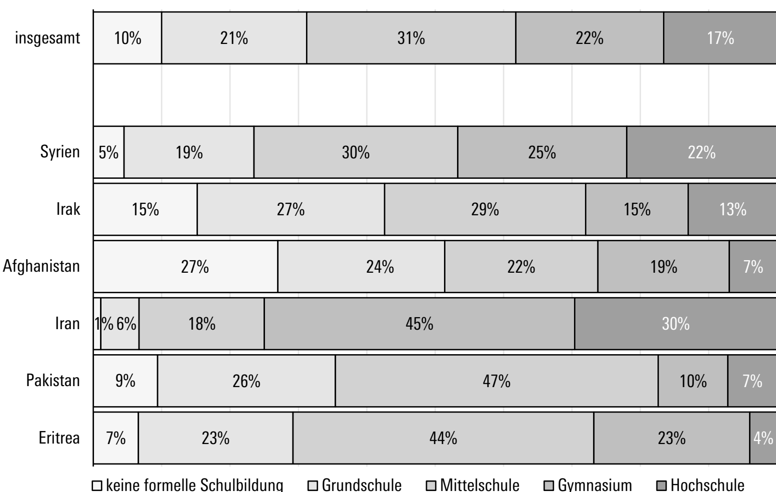
Bei diesem Rückzug aus einer Berufsvorbereitungsmaßnahme mag eine Reihe von Faktoren eine Rolle gespielt haben, die vermutlich vom verbreiteten Wunsch nach einem Studium, den auch in Deutschland Geborene hegen, bis zum ängstlichen Bemühen der Eltern gereicht hat, die eigenen Kinder vor Ausbeutung zu schützen. Die Erwartung, dass die Kinder ebenfalls ein Studium absolvieren und nicht zu Bildungsabsteigern werden, ist unter Akademikerinnen und Akademikern sicherlich nicht nur in Syrien verbreitet.

In diesem Fall dürfte jedoch noch der Umstand hinzutreten, dass die Geflüchteten selbst, vor allem aber die sich noch in Syrien aufhaltenden Eltern und Verwandten die Insignien körperlicher Arbeit vor dem Hintergrund der syrischen Qualifikationsstrukturen interpretiert haben. Während

in Deutschland (noch immer) eine eher zentrierte Qualifikationsstruktur vorzufinden ist, bei der die beruflich qualifizierten Beschäftigten die größte Gruppe stellen und Akademiker sowie Beschäftigte ohne Ausbildung lediglich Minderheiten darstellen (vgl. BA 2018b), ist in Syrien zwar der Anteil der Akademiker ähnlich groß, jedoch nur ein kleiner Teil der Beschäftigten beruflich qualifiziert und ein großer Teil ohne zertifizierte Ausbildung.

Abbildung 1 zeigt basierend auf der Befragung von erwachsenen Asylantragstellerinnen und -antragstellern deren höchste besuchte Bildungseinrichtung differenziert nach Herkunftsländern. Während eine berufliche Ausbildung in Deutschland (oder vielleicht auch nur eine Helfertätigkeit) für Flüchtlinge aus Ländern mit wenig entwickeltem Bildungssystem durchaus als beachtlicher beruflicher Erfolg verstanden werden kann, wird dies bei Flüchtlingen aus Syrien nicht immer der Fall sein. Gleichwohl ist ein Studium zumindest anfangs angesichts der Deutschkenntnisse nicht realistisch, weshalb die Chance auf eine Berufsausbildung sowohl für die Betriebe als auch für viele Geflüchtete eine attraktive Alternative darstellt.

Abbildung 1: Schulbesuch der Asylantragstellerinnen und -antragsteller



Anmerkung: Angegeben ist jeweils die höchste besuchte Bildungseinrichtung. Abweichungen der Gesamtsumme der einzelnen Prozentwerte von 100 Prozent sind auf Rundungsfehler zurückzuführen.
Quelle: BIBB 2017, S. 425, Abb. C2.1-1

Mit zunehmenden Deutschkenntnissen und Erfahrungen mit dem deutschen Bildungssystem dürfte den Geflüchteten wahrscheinlich deutlich werden, dass eine Berufsausbildung in Deutschland durchaus Chancen eröffnen kann. Dennoch bietet diese bei realistischer Betrachtung (je nach Betrieb und Ausbildung) in der Regel merklich geringere Chancen als ein Hochschulstudium – zumindest wenn nach der Ausbildung nicht weitere Qualifizierungsschritte erfolgen. So berichtet ein Auszubildender davon, dass er gute Anmeldenoten für die Abschlussprüfung seiner zweijährigen Ausbildung erhalten habe (»in fünf Fächern die Note eins und zwei Fächer die Note zwei«), weiß aber um seine eingeschränkten Perspektiven:

»Also es gibt schon bisschen großen Unterschied, weil wir sind Metallwerker. Das geht für die Leute, die schon in der Schule bisschen schwach sind sozusagen, und deswegen geht die Ausbildung dann nur zwei Jahre. Man erwartet nicht, dass man zum Beispiel noch eine Maschine übernehmen soll […], sondern man geht vielleicht ans Band, arbeitet dort und dann kann man sich entwickeln. Also von daher weiß man, was man da macht und was man danach bekommt, genau. Es gibt keinen Metallwerker mehr, also wir sind die letzten, es gibt gerade Fachpraktik für Montagetechnik, und das heißt, die Leute, die diese Ausbildung noch machen, die gehen nur ans Band, genau. Also wenn man Mechaniker macht, dann kann man was anderes erwarten, vielleicht nicht ans Band, zum Beispiel Fertigung oder was anderes. Aber für Metallwerker, also kann man nicht so viel Hoffnungen machen.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Mit dieser zweijährigen und zudem auslaufenden Ausbildung ist die Perspektive wenig aussichtsreich. Er fügt sich allerdings nicht in sein Schicksal, denn man könne am Band »nicht lebenslang arbeiten, ja, man muss was anderes machen«, und ist optimistisch, dass er sich auch von dort aus »entwickeln« könne, wie es im betrieblichen Sprachgebrauch heißt:

»Also auf jeden Fall werde ich noch Meister machen, und dann werde ich noch schauen, was noch machen kann, genau. Also nicht nur Meister machen, sondern noch gucken, was man noch weitermachen kann, wie man sich noch entwickeln kann.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Er zeigt erheblichen Ehrgeiz, wobei seine Karrierewünsche nicht in erster Linie dem aktuellen oder antizipierten Leiden an einer repetitiven oder körperlich anstrengenden Arbeit entspringen – er könnte sich durchaus vorstellen, eine Zeit lang als Metallwerker zu arbeiten. Vielmehr sind seine

Pläne im Kontext seiner Vorstellung von einer aktiven und zielgerichteten Lebensführung zu sehen:

»Ja, weil wenn ich so da arbeite, dann sage ich: ›Okay, die Arbeit gefällt mir, jetzt mache ich keinen Meister‹ oder so. Ja, aber man soll bisschen Gas geben und sofort das machen, also Meister.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Offenbar hat er erkannt, dass ein Meister – trotz aller Verwerfungen im Kontext und in der Folge von Dezentralisierung und Gruppenarbeit (vgl. Faust et al. 1994) – in der deutschen Arbeitswelt noch immer eine geachtete Position einnimmt, und eine solche Position ist für ihn erstrebenswert. Allerdings leuchtet ihm ein, dass ein Meister nicht nur eine entsprechende Ausbildung, sondern auch praktische Erfahrung benötigt, weshalb er damit rechnet, nicht allzu rasch eine Meisterstelle erreichen zu können:

»Okay, man bekommt ein Zeugnis, aber ein Meister muss auch Erfahrungen haben, [...] um ein richtiger Meister zu sein, genau. Nicht, dass man sagt: ›[...] Ich habe ein Zeugnis, ich bin Meister‹, [...] das bringt ja auch nichts, genau. Und ja, deswegen werde ich mich bisschen informieren und ganz genau gucken, was ich da machen kann.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Er zieht auch Alternativen in Betracht, bleibt dabei jedoch realistisch und betont, dass ihm auch die Arbeit an einer Maschine gefallen könnte:

»Aber wenn es noch andere Möglichkeiten von der Firma gibt, dann höre ich da auch gerne zu, ja. [...] Ja, aber ich mag gerne mit Maschinen arbeiten auch. Also, das mag ich auch sehr, so mit Maschinen umgehen, drehen, fräsen, auch solche Sachen. Also, das mag ich.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Seine Ausführungen zeugen wie die anderer Geflüchteter, mit denen wir gesprochen haben, von einer gewissen Karriereorientierung, ohne dabei gänzlich unrealistische Vorstellungen zu entwickeln. Welche Chancen sich auch immer für ihn ergeben mögen, für den 21-Jährigen ist klar, dass er ein eigenständiges und unabhängiges Leben führen möchte, weder vom Jobcenter noch von seinen Eltern alimentiert. Bei aller Zuversicht hinsichtlich seiner beruflichen Möglichkeiten ist ihm durchaus bewusst, dass dies nicht alle so sehen, weshalb er darauf hinweist, dass auch Geflüchtete »ganz normal arbeiten« können.

»Also man kann nicht sagen: ›Okay, ich komme jetzt von einem anderen Land, ich sitze da und mache gar nichts.‹ Also wir bekommen schon das Geld von dem Jobcenter, aber ich nicht, weil ich habe gesagt: ›Okay, ich gehe jetzt voll raus bei meinen Eltern‹, und so werde ich auch von dem Jobcenter rausgehen. So kann ich mein Leben doch selber aufbauen, ja. Also wir sind auch Menschen, wir können ganz normal arbeiten mit den anderen Menschen, ja, und wir brauchen nicht das Geld von dem Jobcenter, ja, wir können alles selber machen.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Immer wieder heben Geflüchtete im Gespräch nicht nur hervor, dass sie sich darum bemühen, ihre Arbeit gut zu machen oder die Anforderungen ihrer Ausbildung zu bewältigen, sondern betonen auch, dass sie »ganz normal« seien – dies bezieht sich in der Regel nicht nur auf sie persönlich, sondern entweder auf alle Flüchtlinge oder auf die eigene Herkunftsgruppe. So führt ein anderer Auszubildender aus demselben Betrieb aus:

»Also, ich […] bin jetzt in einer Gruppe, Türkische und Deutsche, also gemischte Gruppe, ja. […] am Anfang, als ich die Leute kennengelernt habe, haben sie gedacht, dass ich also ganz normal hier geboren und so. Aber als ich erzählte, dass ich aus Syrien komme, dann, keine Ahnung, also veränderte sich das Verhalten etwas, ja.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Aus seiner Sicht macht es in den Augen der anderen offenbar einen Unterschied, ob man »ganz normal«, wenn auch mit Migrationshintergrund, in Deutschland geboren wurde oder als Flüchtling nach Deutschland gekommen ist. Er versucht sich zu erklären, worauf dieser Unterschied zurückgeführt werden könnte:

»Also vielleicht denken die Leute, dass ich also nach Deutschland gekommen, nur um Geld zu kriegen. […] Ein Flüchtling ist immer schlimm in ihren Gedanken, ja. Aber ich bin Kriegsflüchtling […], also ich versuche zu überleben, ja. Und ich suche nach besseren Chancen für mich und auch meine Familie, ja. Aber wenn einer kommt, denkt [er] an mich nur als Flüchtling: ›Diese Flüchtlinge, die verstehen gar nichts.‹ Also so denken die Leute: Ich komme aus einem Land, wir verstehen gar nichts, wir haben nichts gelernt, […] wir verstehen nichts, […] wir sind dumm oder von Gedanken also nicht so schlau und so, ja. Also […] ich finde das komisch.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

»Und ich will verstehen, warum […] sich der Eindruck verändert […], wenn ich sage, dass ich aus Syrien komme. Wenn ich sage, dass ich aus Italien komme oder

aus Spanien, also ich bin der gleiche Mensch, warum ändert sich das so, wenn ich sage, aus Syrien?« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Es ist offenbar im doppelten Sinne keine klassische »Ausländerfeindlichkeit«, die er hier registriert, denn erstens trifft diese negative Zuschreibung nur Flüchtlinge und keine anderen Migrantinnen und Migranten und zweitens zeigt sie sich nicht nur bei Deutschen ohne Migrationshintergrund. Ob sich solche Ressentiments eher gegen neu Hinzugekommene richten und damit möglicherweise aus einer Interessenperspektive erklärt werden können, ob sie sich an der ethnischen oder kulturellen Zugehörigkeit orientieren oder tatsächlich am Status des »Flüchtlings« selbst festzumachen sind, ist allerdings nicht einfach zu entscheiden.

Festzuhalten bleibt vorerst, dass die Bereitschaft zur Integration in die Arbeitswelt, die wir bei den meisten der von uns interviewten Geflüchteten konstatieren konnten, durchaus gewissen Belastungen ausgesetzt ist. Auch wenn solche Ressentiments weniger an den Betrieben und den Arbeitskolleginnen und -kollegen festgemacht, sondern außerhalb der Betriebe verortet werden, so stellen sie doch einen Faktor dar, der nicht ohne Bedeutung für die Integrations- und Leistungsbereitschaft der Flüchtlinge ist. Somit tritt zur Flucht selbst, die selbst unter günstigen Umständen keineswegs frei von Belastungen ist, zur zumindest anfangs rechtlich prekären Aufenthaltssituation und zum Stress beim Erlernen der Sprache und den Bemühungen, mit der deutschen Gesellschaft und Arbeitswelt zurechtzukommen, mitunter auch noch die Verunsicherung hinzu, aus nicht immer nachvollziehbaren Gründen Ablehnung zu erfahren. Dies kann sich negativ auf die Integrationsbereitschaft sowie die Qualifizierungs- und Leistungsbereitschaft auswirken.

Die Dauer, die eine Berufsausbildung zusammen mit oft vorausgehenden Berufsvorbereitungsmaßnahmen, Integrations- und Sprachkursen etc. benötigt, stellt trotz hoher Integrationsbereitschaft für viele Flüchtlinge insofern eine Belastung dar, als sie einen raschen Verdienst vorziehen würden – nicht nur, weil manchen der Stellenwert einer beruflichen Ausbildung in Deutschland nicht bewusst ist, sondern auch, weil sie Wert auf Unabhängigkeit legen, ihre Eltern, Geschwister oder Ehepartner unterstützen oder deren Nachzug finanzieren möchten, und mitunter auch, weil sie noch Schulden aus der eigenen Flucht bei Verwandten oder Schleppern bezahlen müssen. Manche Geflüchtete haben auch Kinder, denen sie mit

einem möglichst hohen Einkommen gute Zukunftschancen bieten möchten.

Abgesehen davon, dass sich Geflüchtete in der Regel unabhängig von ihrer schulischen und beruflichen Vorbildung in einer im Vergleich zu anderen Bevölkerungsgruppen relativ schlechten materiellen Situation befinden und manche Sonderanforderungen aus dem Migrationsvorgang selbst resultieren, unterscheiden sich Geflüchtete hinsichtlich der Bereitschaft, ins eigene Humankapital zu investieren, offenbar nicht allzu sehr von anderen. Daraus sollten allerdings keine vergleichenden Schlüsse auf das Karriereverhalten in Deutschland und den Herkunftsländern der Geflüchteten gezogen werden, denn hier spielt ein dreifacher Selektionsprozess eine Rolle: Erstens entscheidet sich in der Regeln nur ein Teil der von politischer Verfolgung, Krieg und Not betroffenen Bevölkerung zur Flucht; zweitens kommt von diesen aus teils gewollten, teils aufgezwungenen Gründen nur ein Teil in Deutschland an; und drittens ist von diesen wiederum nur ein Teil bereits in der Arbeitswelt angekommen.

Als Grund für das Interesse an einem guten Verdienst findet sich insbesondere unter den jüngeren Flüchtlingen aber durchaus auch der schlichte Wunsch, die eigenen Konsumchancen zu erhöhen – wobei mitunter jugendtypische Probleme beim Umgang mit Geld vorkommen. Dies zeigen die Aussagen verschiedener Flüchtlinge, die in Betrieb A an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme teilnehmen:

»Strafen[1] zum Beispiel, zum Beispiel Handyvertrag, WLAN.«

»Ich rauche auch, meine Zigaretten sind da … Nach zwei Wochen ist mein Geld alle, jedes Mal.«

»Ne, für mich, was ich von X [Betrieb A] kriege, das reicht für mich, weil meine Familie ist schon da. Wenn ich etwas brauche, habe ich meine Familie und so, habe ich meinen Vater hier, ja. Brauche ich nicht mehr, brauche ich nur die Ausbildung hier.«

Dabei müssen die eigenen Wünsche bisweilen mit der Pflicht zur Unterstützung von Familienangehörigen unter einen Hut gebracht werden. Auf die Frage, ob die Bezahlung während der Berufsvorbereitungsmaßnahme in Ordnung sei, haben wir in der Gruppendiskussion mit denselben Flücht-

1 | Der weitere Gesprächskontext legt nahe, dass Strafen für Schwarzfahren und möglicherweise Vertragsstrafen bei Mobilfunkverträgen gemeint sind.

lingen durchaus unterschiedliche Antworten erhalten, auch wenn keiner übermäßig glücklich über den Verdienst zu sein scheint – wie das auch bei Beschäftigten deutscher Herkunft der Fall wäre.

»Für Ausbildung? Ich glaube ja. Aber Praktikum, die 350 im Praktikum, ja, das ist zu wenig.«

»Sehr kleines Geld.«

»Ich bin hier nicht für Geld. Ich möchte nur Ausbildung machen, kein Problem mit Geld.«

»Mehr Geld ist besser.«

»Ich kann 100 Euro an meine Eltern schicken. Die 500 Euro, ich kann zweimal auf eine Party gehen.«

»Also für mich, ich brauche mehr Geld eigentlich, weil dieses Geld immer nach zwei, drei Wochen fertig ist. Nach zwei Wochen ist dieses Geld fertig, immer, und in der letzten Woche bin ich hier ohne Geld. Ich gehe zur Arbeit und so ohne Geld. Diese 350 sind für mich sehr wenig. Ich brauche mehr, für mein Leben hier, nicht für Geschenke für meine Familie oder so, aber für mein Leben hier. Ich lebe alleine.«

Einzelne betonen auch, dass nicht das Geldverdienen für sie primär sei, sondern dass sie hofften, einen Beruf zu finden, mit dem sie glücklich werden können (»Ich mache, was ich liebe«), es gebe da eben »verschiedene Lifestyles« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D). Um seinen Eltern »regelmäßig, also nicht regelmäßig, aber ab und zu« Geld schicken zu können, hat derselbe Auszubildende, von dem diese Aussagen stammen, am Wochenende noch einen zusätzlichen Job als Fahrer. Ein anderer Flüchtling erwähnt, dass man Geld für eine Heirat benötige, dass es aber dafür nicht ausreiche (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B).

Vor der eigentlichen Ausbildung noch eine Berufsvorbereitungsmaßnahme absolvieren zu müssen wird auch von Jüngeren nicht nur wegen der aufgeschobenen Verdienstmöglichkeiten als langwierig wahrgenommen. Auch wenn man dabei viel lerne, so die Teilnehmer einer betrieblichen Einstiegsqualifizierung, wären sie doch froh, wenn sie sich bereits in einer Ausbildung befänden. Gleichwohl sind die beiden aus Afghanistan

und dem Iran Geflüchteten bereit, ihre Bedürfnisse zugunsten besserer Zukunftschancen aufzuschieben. Sie hätten viel gelernt,

»aber die Zeit ist etwas lang und wir haben eigentlich, wir könnten eigentlich dieses Jahr auch Ausbildung machen bei einem anderen Betrieb. Aber hier, das ist eine große Firma, und da haben wir […] größere Chancen als [in] den anderen Betrieben.« (Flüchtling, EQ-Teilnehmer; Betrieb C)

Im Vergleich zu in Deutschland aufgewachsenen jungen Menschen verlangt eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung von den Geflüchteten selbst dann ein erheblich höheres Maß an Disziplin und Durchhaltevermögen, wenn keine ausgeprägten Mängel in den schulischen Voraussetzungen vorliegen. Da solche jedoch mitunter hinzutreten, darf man von ihrem Bemühen um berufliche Qualifizierung durchaus beeindruckt sein.

Obwohl die relativ gut qualifizierten Flüchtlinge infolge der beschriebenen Selektionsprozesse einen größeren Anteil in den Betrieben stellen, die wir untersucht haben, bringen nicht alle diese guten Voraussetzungen mit. Treten psychische Belastungen hinzu, für die es verschiedene Ursachen geben kann (Krieg oder Verfolgung im Herkunftsland, traumatische Fluchterlebnisse, die Angst vor Abschiebung, das Gefühl von Überforderung oder mangelnder sozialer Anerkennung bzw. Diskriminierung in einem neuen gesellschaftlichen Umfeld), zeugt es von einer ausgeprägten Lern- und Leistungsbereitschaft, wenn Flüchtlinge nicht resignieren und auf staatliche Unterstützung setzen – zumal wenn Erholungsphasen oder die Möglichkeit fehlen, sich in Ruhe mit dem zu erlernenden Stoff zu beschäftigen, was mitunter der Fall ist.

Einer der befragten Flüchtlinge berichtet davon, dass er morgens um vier aufstehen müsse, um rechtzeitig zur Arbeit zu kommen.

»Ja, aber das ist auch für mich schwierig, [im Zimmer] wohnen sechs Personen. […] Manche Leute möchten Licht […] nicht ausschalten, […] ich möchte eigentlich schlafen. Das stört mich, […] insgesamt 150 Leute. Manchmal manche Leute haben viel getrunken […] und reden zu stark: ›Was ist los?‹ Manche Leute [hören] laute Musik, Ohren. Das auch wirklich so schwer. […] Nur Flüchtlinge. In diesem Camp wohne ich jetzt vielleicht […] zwei Jahre, ich muss in diesem Camp bleiben, […] vier Monate, drei Monate noch ich muss dort sein.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Als er ein Praktikum bei einer anderen, etwas außerhalb gelegenen Firma machen wollte, sei ihm gesagt worden, dass er auch dort morgens um sechs anfangen müsse. Zwar könne er es mit der ersten Straßenbahn um diese Zeit bis in die Stadt schaffen, doch nicht zu einem außerhalb liegenden Betrieb:

»Tatsächlich, das geht nicht. Manchmal Zug oder Straßenbahn, Bus hat Verspätung. […] ich weiß, in Deutschland ist sehr wichtig, pünktlich [zu sein]. Aber ich kann nicht, ich habe kein Flugzeug, kein Auto und so weiter.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Manche der Geflüchteten sind schon etwas älter, als es deutsche Auszubildende in der Regel sind, und für einen 30-Jährigen mit Kindern stellt der Alltag erhebliche Anforderung in vielerlei Hinsicht.

»Ich […] mache jetzt einen Deutsch-Sprachkurs […], das heißt, jetzt mache ich die Ausbildung von Viertel vor 7 […] bis 17 Uhr, und dann beginne ich meinen Sprachkurs ab 17 Uhr 30 bis 21 Uhr. Ich habe drei Kinder und meine Kinder sehe ich … Heute gehe ich nach Hause, weil ich habe nicht nur die Ausbildung und die Berufsschule. Ich habe noch viele [andere Dinge] […] viele Termine beim Arzt für meine Kinder, oder meine Frau, oder Termine beim Jobcenter oder [weitere Termine] […]. Und niemand versteht, dass du vormittags in Ausbildung und nachmittags in die Berufsschule und […] nur eine Stunde oder eine halbe Stunde [hast] zum alles machen. Ich finde es schwierig, aber das muss sein. Ich muss klarkommen, ich versuche klarzukommen […].« (Flüchtling, Azubi, Betrieb C)

Solche Anstrengungen mag man auf sich nehmen, wenn man damit die Hoffnung verbindet, die eigenen Lebensumstände zu verbessern oder zumindest seinen Aufenthalt in Deutschland zu sichern. Die »Drei-plus-zwei-Regelung« des Integrationsgesetzes (dessen praktische Anwendung sich allerdings nach Bundesländern unterscheidet) sieht vor, dass geduldete Flüchtlinge für die Zeit ihrer Berufsausbildung und bei einer anschließenden Beschäftigung im erlernten Beruf weitere zwei Jahre Aufenthaltssicherheit erhalten.

Für manche Flüchtlinge geht es deshalb bei einer Berufsausbildung um mehr als nur darum, einen Beruf zu erlernen – sie wollen ihre Abschiebung vermeiden und ihren Aufenthalt zumindest für fünf Jahre sichern. Misslingt es aber, einen Ausbildungsplatz zu erhalten, wovor sich etliche unserer Gesprächspartner fürchteten, die sich in einer Berufsvorbereitungsmaß-

nahme befanden, besteht die Gefahr, dass sie die Motivation verlieren, sich weiterhin engagiert um Qualifizierung und das eigene Fortkommen zu bemühen.

Schon oben wurde von dem engagierten Geflüchteten berichtet, der sich aus einem 80-Cent-Job heraus erfolgreich um einen normalen Arbeitsplatz bewarb. Meist scheint der Sprung aus dieser Art von Beschäftigung in eine Normalbeschäftigung jedoch nicht zu gelingen, obwohl auch andere Geflüchtete mit dieser Art von Tätigkeit nicht zufrieden sind. Die für den »Begleitservice« des entsprechenden ÖPNV-Betriebs Verantwortliche erläutert, dass sie im vorherigen Jahr eine Gruppe von Flüchtlingen betreut habe, die »beim Sozialamt gedrängelt« und darum gebeten hätten, etwas arbeiten zu dürfen. Im laufenden Jahr hingegen seien die Geflüchteten »quasi zugewiesen« worden. Dies, so führt sie aus, sei »ein Unterschied per se«:

»[Da] gibt's natürlich viele Abweichungen, aber es ist wirklich ein Unterschied, man merkt das sofort. Ich habe das nicht wahrhaben wollen, aber als die ersten im März dieses Jahres aufgeschlagen sind … Diskussion ohne Ende. Hatte ich bei denen voriges Jahr nie, die haben alles schön mitgemacht, also die waren tatsächlich motiviert, die wollten ja was tun, haben auch nicht über die Aufwandsentschädigung gemosert.« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C)

Vor dem Hintergrund, dass die Tätigkeit nicht frei gewählt wurde und nur minimal bezahlt wird, bringt sie einerseits ein gewisses Verständnis für die geringe Motivation auf, andererseits jedoch ist es ihre Aufgabe, vom Sinn der Tätigkeit zu überzeugen:

»Natürlich, das ist ja auch kein Lohn. Ich meine, ich habe schon Fusseln am Mund, es den Leuten zu erklären, dass es nicht um Lohn geht. Ich sage: ›Das ist eine Entschädigung für den Mehraufwand, den du betreibst, wir sagen sozusagen ein kleines Dankeschön […].‹ Ich sage auf der anderen Seite – das musste ich voriges Jahr nie erklären […]: ›Leute, wie lange seid ihr hier?‹ Ich sage […]: ›Ihr habt eine Unterkunft, ihr habt's warm, ihr habt Licht, ihr kriegt zu essen und Taschengeld habt ihr auch noch.‹ Ich sage: ›Ist es dann nicht recht und billig, dass Vater Staat irgendwann mal sagt, bisschen was tun könnt ihr doch?‹ Und es ist ja kein riesiger Aufwand, ich meine, die arbeiten fünf Stunden täglich.« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C)

Andererseits ist sie nicht zufrieden damit, dass dem Betrieb seitens des Sozialamtes »dann tatsächlich die Anzahl der Leute aufs Auge gedrückt« wor-

den sei. Man habe zwölf Geflüchtete übernehmen müssen, obwohl man ursprünglich nur acht Personen habe einsetzen wollen. In der Folge ergeben sich Einsatzprobleme, da das Sozialamt zu Recht darauf bestehe, dass stets »ein deutscher und ein ausländischer Kollege zusammenarbeiten« müssten, dafür aber zu wenig deutsche Kolleginnen und Kollegen zur Verfügung stünden. »Und dann bleiben eben welche, in Anführungsstrichen, übrig und mit denen ziehe ich dann durch die Gegend« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C). Die Fluktuationsrate, so berichtet sie übereinstimmend mit anderen, sei in diesem Jahr »extrem hoch«. Teilweise liege dies aber auch daran, dass Teilnehmende »aussteigen«, um einen Sprachkurs oder eine Schule zu besuchen, dann werde die Stundenzahl reduziert.

Beim Einlernen, d. h. in diesem Fall dem praktischen Kennenlernen des Streckennetzes, erwiesen sich manche Teilnehmerinnen und Teilnehmer (offenbar auch in diesem Jahr) als

> »so schnell firm, das ist einfach genial. Ich finde das richtig cool also, und dann ganz am Anfang habe ich ja immer wirklich so, so harmlose Sachen gemacht, also jetzt fahren wir mal zum X [Platz] […] oder so, nach dem Motto: In welche Bahn muss ich jetzt steigen? Jetzt frage ich so was gar nicht mehr, mache wirklich irgendwie irgendwas, wo sie sonst wo umsteigen müssen und dann selber rauskriegen müssen […]. Und das ist klasse, also da ist das Interesse da, eben auch das Verständnis, eben mit dem Liniennetz zu arbeiten. Klar gibt's auch welche, die dann sagen: ›Ich habe ja eine App.‹ Da habe ich gesagt: ›Du, von mir aus mach's mit deiner App, aber nicht, dass du mir dann sagst, in welche Richtung muss ich dann jetzt?‹« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C)

Obwohl es bei manchen doch in erheblichem Maße an Deutschkompetenzen fehle, scheinen auch in diesem Falle nicht fehlende kognitive Fähigkeiten das Problem zu sein, sondern das geringe Interesse der beteiligten Flüchtlinge an dieser nicht selbstgewählten Tätigkeit, die als schlecht bezahlt und wenig hilfreich für den Integrationsprozess wahrgenommen wird. In gewisser Weise mag dies auch daran liegen, dass die Erfahrungen und die Kompetenz zur Beurteilung solcher Maßnahmen unter Flüchtlingen zunehmen und untereinander kommuniziert werden.

Ziehen wir in Betracht, dass manche Geflüchtete meinen, verlorene Zeiten möglichst rasch aufholen zu müssen oder mit der Erwartung von Angehörigen konfrontiert sind, die auf Unterstützung hoffen oder erhaltene Unterstützung zurückzubezahlen, dann steht zu vermuten, dass viele

Geflüchtete glaubten, sich eine Mitwirkung bei solcherlei Aktivitäten nur für eine kurze Zeit leisten zu können. Noch einmal die Betreuerin:

»Auf der anderen Seite, haben die [Behörden] auch Schwierigkeiten, Nachrücker zu finden. Also das ist so ähnlich wie beim deutschen Jobcenter sonst, da wird auch gesucht, wo eben im allertiefsten Satz … ›Finden wir da nicht noch einen, der das eventuell hinkriegen würde?‹ Ich meine, die Leute brauchen auch eine gewisse Umgangsform, weil ich kann nicht irgendjemanden nehmen, der mit den Kunden dann nicht zurechtkommt, das geht ja nicht.« (Beschäftigte deutscher Herkunft, Betrieb C)

Bemerkenswert ist, dass ein großes Industrieunternehmen (Betrieb D), das zunächst nicht ohne Erfolg eine größere Zahl an Praktika angeboten hatte, von ähnlichen Erfahrungen berichtete: Es sei schwieriger geworden, geeignete Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu finden, die in diesem Falle von der Arbeitsagentur ausgewählt worden seien.

Inzwischen hat der besagte Betrieb die Praktika eingestellt. Allerdings war für diese Angebote charakteristisch, dass sich daran grundsätzlich keine Übernahme in ein Beschäftigungsverhältnis anschloss, weil damit Enttäuschung und Unmut bei Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern ausgelöst worden wäre, die schon länger auf eine Übernahme warteten. Deshalb wurden die Praktikantinnen und Praktikanten unabhängig von ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten nicht übernommen, sondern mussten sich im Anschluss an ihr Praktikum bei anderen Unternehmen bewerben (eventuell bei Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung, um auf diesem Wege doch wieder zurück in Betrieb D zu kommen). Allerdings bot dasselbe Unternehmen auch Ausbildungsplätze für Geflüchtete an, die mit einer Perspektive im Unternehmen verbunden waren.

Zwar besteht auch nach Berufsvorbereitungsmaßnahmen in anderen Betrieben das Risiko, aus Gründen nicht hinreichender Leistung keinen Ausbildungsplatz zu erhalten, doch beispielsweise in Betrieb A kann sich Leistung immerhin lohnen.

»Ja, aber was ich blöd finde, wenn ich zum Beispiel hier ein Jahr lang ein Praktikum mache und am Ende bekomme ich gar keine Ausbildung. Das finde ich blöd.« (Flüchtling Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Hier wird deutlich, dass eine längere Phase der Anstrengung ohne realistische Chance auf eine weitergehende Beschäftigung oder Ausbildung

auch bei diesem Geflüchteten auf wenig Interesse stößt. Man mag wie die Betreuerin der Flüchtlinge im Begleitservice argumentieren, dass der deutsche Staat und die deutsche Gesellschaft eine gewisse Dankbarkeit und auch Gegenleistung für die Aufnahme und Unterstützung erwarten könnten. Auch mag ein Orientierungspraktikum als erster Schritt hilfreich sein, um in der deutschen Arbeitswelt anzukommen, doch aus den geschilderten Gründen verträgt sich dies nur begrenzt mit den beruflichen Plänen der von uns interviewten Flüchtlinge. Im Interesse einer Integration in die Arbeitswelt und eines späteren Beitrags zu Bruttosozialprodukt und Sozialversicherungssystem sind Förderangebote mit einer ernsthaften Perspektive auf eine berufliche Ausbildung (oder auch ein Studium) zweifellos vorzuziehen.

Wahrscheinlich liegen die beruflichen Interessen der interviewten Geflüchteten, soweit sie eher symbolischen Angeboten und »Flüchtlingsintegrationsmaßnahmen« (FIM) auf 80-Cent-Basis distanziert gegenüberstehen, und die mittelfristigen ökonomischen Interessen der deutschen Gesellschaft gar nicht so weit auseinander. Eine umfangreiche Verpflichtung von Geflüchteten zu »Arbeitsgelegenheiten« nach dem Asylbewerberleistungsgesetz wäre wahrscheinlich mit dem Risiko verbreiteter Demotivation und Resignation verbunden, doch die Daten und eine zwischenzeitliche Reduktion des Programms zeigen an, dass sich die als FIM firmierenden Jobs bisher in Grenzen halten (BMAS 2018a).

Von einzelnen Enttäuschungen abgesehen scheint bei vielen Flüchtlingen der Glaube an die deutsche und europäische Leistungsgesellschaft noch weitgehend intakt:

> »Ja, wenn man schaffen kann, dann kann man das erreichen, was man will. Kann ich auch Lacklaborant machen, wenn ich das schaffe. Dann habe ich es geschafft […].« (Flüchtling, Berufsvorbereitungsmaßnahme, Betrieb A)

Hier geht es nicht etwa um Selbstüberschätzung oder ein Gefühl der Omnipotenz, sondern tatsächlich um die Überzeugung, dass jeder, der dies möchte und die verlangte Leistung bringt, es zu etwas bringen kann – auch zu seinem Wunschberuf:

> »Ich kenne einen Flüchtling, der aus Eritrea kommt. Der ist nicht so lange wie ich hier, glaube ich, aber der macht jetzt eine Ausbildung. Es geht nicht darum, wo du herkommst, es geht darum, ob du es kannst oder nicht. Das meine ich. Wenn du

es kannst, kannst du alles erreichen. Ich kenne auch einen [weiteren] Schwarzen aus meinem Land, also aus Eritrea oder Äthiopien, weiß ich nicht genau, aber den sehe ich, der ist Lacklaborant, der arbeitet im Büro. Das hat der geschafft.« (Flüchtling, Berufsvorbereitungsmaßnahme, Betrieb A)

Obwohl betont wird, dass man Leistung bringen müsse, beschreiben etliche Geflüchtete die Arbeit selbst als eher leicht; lediglich die sprachlichen und schulischen Anforderungen machen, wie dargelegt, öfter Schwierigkeiten. Ähnlich wie der oben zitierte Bauarbeiter bringen auch manche in Industriebetrieben tätige Geflüchtete zum Ausdruck – jedenfalls soweit sie über Arbeitserfahrungen bereits im Herkunftsland verfügen –, dass sie den Einsatz von Maschinen als arbeitserleichternd wahrnehmen:

»Hier die Arbeit bei X [Betrieb A] ist sehr einfach, also ist richtig einfach. Weil wir … Ja, ich weiß nicht, wie ich es sagen sollte, aber vorher habe ich gearbeitet immer so zwölf Stunden, manchmal mehr, manchmal weniger. Ja, das war richtig schwer, aber hier ist es ganz einfach, ja, und eine schöne Arbeit hier.« (Flüchtling, Berufsvorbereitungsmaßnahme, Betrieb A)

Oder, prägnant zusammengefasst:

»Die Sprache ist schwer, aber die Arbeit ist einfach.« (Flüchtling, Berufsvorbereitungsmaßnahme, Betrieb A)

Abgesehen davon, dass diese Aussage nicht von allen geteilt wird und die in manchen Betrieben zu leistende Arbeit auch von Geflüchteten als durchaus belastend wahrgenommen wird, wäre es voreilig, aus solchen Aussagen zu schließen, dass nach einer erfolgreichen Bewältigung der Sprachhürde auch alle anderen Schwierigkeiten der betrieblichen System- und Sozialintegration überwunden wären. Als »einfach« wird hier faktisch die körperliche Belastung durch Arbeit beschrieben, denn gemeint ist ein Begriff von Arbeit, der eng am Muster der körperlichen Arbeit bleibt. Bezugspunkt solcher Aussagen ist die Erfahrung, dass in Deutschland verglichen mit dem Herkunftsland Maschinen und technische Hilfsinstrumente körperliche Tätigkeiten erleichtern.

»Als ich in meine erste Halle gekommen bin, weil alle drei Monate musst du die Halle wechseln, weil bei diesem Programm ›Start in den Beruf‹ musst du die Arbeit lernen … Bei meiner ersten Halle war das sehr schön. […] Klarlackproduktion […], das war sehr schön. Aber jetzt bin ich in der neuen Halle und in dieser

Halle machen viele Maschinen alles und dann ist es hier ein bisschen langweilig. Nicht viel zu tun, nicht viel Arbeit. […] In meiner ersten Halle musste man immer arbeiten mit der Maschine, weil die nehmen die Maschinen für die Abfüllung, aber […] du selber kannst die Etiketten machen. Aber in der neuen Halle, die Maschinen […] nehmen die kleinen Dosen, die machen Etiketten, die machen das Abfüllen und dann machen die den Deckel und dann alles in den Karton, machen sie auch. Die Maschinen machen alles, du musst immer nur gucken. Wenn die Maschine ein falsches Etikett macht, nimmst du diesen Topf und du wechselst dieses Etikett und dann gibst du es noch mal in die Maschine und dann macht die Maschine alles. […] Ist eine smarte Maschine, weiß alles, macht den Karton zu. Du musst nur nach der Maschine gucken.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

In diesem Fall, in dem nur noch wenig körperliche Arbeitsanteile verblieben sind, fehlt es manchen an Strategien, das Problem der Langeweile zu bewältigen. Ein anderer Flüchtling betont, man müsse die Zeit nutzen, um die Maschine zu kontrollieren, um mit Kolleginnen und Kollegen zu sprechen, und vor allem dürfe man nicht auf die Uhr schauen, damit die Zeit vergehe. »Langeweile« wird offenbar als belastend empfunden, ohne dass sie den Arbeitsbelastungen zugerechnet würde. Auch die geistige Anstrengung, wie sie in besonders ausgeprägter Form an der Berufsschule festgemacht wird, scheint nicht von allen zu den Arbeitsbelastungen gerechnet zu werden. Auch wenn es zu kurz geschlossen wäre, aus der Bewertung von Arbeit als »leicht« zu schließen, dass es leichtfallen würde, alle Arbeitsanforderungen zu bewältigen, so bringen solche Aussagen doch eine ausgeprägte Arbeitsbereitschaft zum Ausdruck.

Da Industrialisierung und Automatisierung in den Herkunftsländern der Geflüchteten weniger fortgeschritten sind, herrscht unter den Geflüchteten stärker als unter in Deutschland sozialisierten Beschäftigten ein traditionelles Verständnis von Arbeit als körperlicher Arbeit vor. Bemerkenswert ist auch, dass entsprechende Aussagen bei Geflüchteten, die bereits im Herkunftsland eine umfangreichere schulische Ausbildung genossen haben, seltener zu beobachten sind. Aufgrund anderer Bildungs- und Arbeitserfahrungen sowie bisweilen einer Herkunft aus höheren sozialen Schichten haben sie einen weniger an körperlicher Arbeit orientierten Arbeitsbegriff. Daher darf nicht nur ein abweichender Arbeitsbegriff zwischen Deutschland und dem Herkunftsland angenommen werden, auch schichtspezifisch ausgeprägte Arbeitsbegriffe spielen hier eine Rolle.

Allerdings wird auch körperliche Arbeit nicht in allen Fällen als einfach empfunden – jedenfalls berichten die Manager einer kleineren Hotelkette von schlechten Erfahrungen mit der Beschäftigung von Geflüchteten. Nachdem es zunächst nicht einfach war, Flüchtlinge für die Arbeit in einem Hotel zu gewinnen, habe man aktiv mit Flüchtlingsheimen Kontakt aufgenommen, um Teilnehmerinnen und Teilnehmer für 30 Praktika zu gewinnen, letztlich jedoch – vor allem über ehrenamtliche Helferinnen und Helfer – nur fünf Flüchtlinge gewinnen können. Mit den Erfahrungen ist man allerdings alles andere als zufrieden: Abgesehen von Problemen bei der »Zusammenarbeit mit Frauen«, die wegen des Islams vornehmlich männlichen Syrern zugeschrieben werden (obwohl faktisch keine Syrer gewonnen werden konnten, weil diese häufig überqualifiziert seien und Bedienen eher als Frauenarbeit betrachteten) und bei der Pünktlichkeit stellte man hier auch ein Problem der »Arbeitsmoral« fest:

»Unsere Arbeitsmoral als Europäer – also Sie hören es, ich bin ja auch nicht deutsch – […], pünktlich sein, ordentlich arbeiten. Und ja, die tun sich manchmal schwer, acht Stunden am Stück zu arbeiten unter dem Arbeitstempo, was ein Europäer leistet […]. Ein paar wurden auch sehr, sehr gut informiert von Freunden. Also ich glaube, wenn man ankommt in einem Land, dann sucht man vielleicht seine Landsleute. Also ich habe es nicht gemacht, ich hab versucht, die [eigenen Landsleute] so weit weg wie möglich zu halten […]. Aber ich wollte Deutsch lernen und mich integrieren, und von daher hab ich nicht [Landsleute] gesucht. Aber das merk ich oft bei meinen Kollegen aus Afrika […] oder aus Sri Lanka, das ist auch ein großes Thema, die haben einen kleinen Kreis von Personen, die sich extrem gut auskennen mit Gesetzen. Also die kennen die Arbeitsgesetze viel besser als ein Deutscher selbst, glaub ich […].« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Sein Chef und Manager eines anderen Standorts fügt hinzu:

»… was ihre Rechte sind. […] Die Pflichten sind nicht so wichtig.« (Hotelmanager deutscher Herkunft, Betrieb N)

Mitunter, so führt wieder der erstgenannte Manager fort, werde die Situation ausgenutzt. Zum Beispiel habe

»einer von den fünf Mitarbeitern […] gekündigt nach zwei Tagen und hat gesagt: Also, er war ein Sklave in Gambia. Er ist nicht nochmals Sklave, um für uns zu

arbeiten. […] Ich kann Ihnen versprechen, dass wir unsere Mitarbeiter nicht als Sklaven behandeln.« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Den eigentlichen Grund für die Kündigung sieht er in der guten Unterstützung auch ohne Arbeit:

»Und ja, der hat mir dann gesagt, ja, sowieso wohnt er beim Pfarrer kostenlos. Er kriegt Unterstützung vom Staat. Wenn er es zusammenrechnet, dann bekommt er mehr Geld und mehr Freizeit, wenn er die erste Lösung nutzt, als zu arbeiten. Von daher sieht er keine Notwendigkeit.« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Betont wird, dass man keineswegs der Auffassung sei, dass Flüchtlinge grundsätzlich weniger tüchtig seien – auch bei anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fänden sich lediglich 10 Prozent, die »unbedingt schaffen«, während man 80 Prozent etwas schieben müsse und weitere 10 Prozent innerlich gekündigt hätten. Die fünf Flüchtlinge sind inzwischen nicht mehr als Praktikanten beschäftigt:

»Entweder sie haben gekündigt oder ich habe sie gekündigt, weil es einfach unmöglich war.« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Die Enttäuschung darüber, dass ein Teil der eingestellten Flüchtlinge das Engagement des Unternehmens nicht zu schätzen wusste, ist groß, zumal es ein doppeltes Motiv hatte und nicht nur wirtschaftlichen Überlegungen folgte, sondern auch helfen wollte:

»Also als die große Flüchtlingswelle gekommen ist, haben wir uns gedacht: ›Mensch, wir müssen was tun, wir müssen diesen Personen helfen.‹ Und andererseits haben wir auch eine Chance gesehen. Die Motivation ist einerseits menschlich und andrerseits auch wirtschaftlich. Es ist bekannt, dass es einen großen Fachkraftmangel gibt in der Hotellerie.« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Unverständnis besteht sowohl hinsichtlich des fehlenden Engagements bei den Flüchtlingen als auch gegenüber der restriktiven staatlichen Arbeitszulassung sowie mangelnder Unterstützung bei der praktischen Durchführung:

»Es ist sehr frustrierend, und ich würde sagen, wir waren fleißig und erfolgreich, ja. Wir haben viel getan, und das wurde ausgenutzt und wir wurden nicht wirklich unterstützt. Also von der DEHOGA hätte ich mir viel mehr gewünscht, das habe ich […] lang schon besprochen. Aber er [der Vertreter der DEHOGA] sagt:

›Ja, bei uns ist es politisch kompliziert, […] weil das Problem ist, dass die Gastronomen relativ konservativ sind.‹« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N)

Dass es für viele Flüchtlinge ein erstrebenswertes Ziel ist, bei international bekannten Unternehmen zu arbeiten, wurde auch andernorts berichtet, so wie es auch bei vielen Arbeitsmigrantinnen und -migranten und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern deutscher Herkunft der Fall ist. Anfangs scheint es primär das Image bekannter deutscher Produkte zu sein, mit zunehmender Orientierungskompetenz in Deutschland sind es jedoch auch die relativ guten Verdienstmöglichkeiten und geregelten Arbeitsbedingungen bei solchen Unternehmen, die eine Bedeutung für deren positives Bild bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern haben.

In der Hotellerie ist das Arbeitsentgelt geringer als etwa in der Metall- und Elektroindustrie, zudem sind die Arbeitszeiten faktisch oft länger und liegen ungünstig (allenfalls im Falle von Schichtarbeit ist das in Industriebetrieben ähnlich). Der nicht zureichend gedeckte Bedarf an Arbeitskräften in der Hotel- und Gaststättenbranche hängt mit den vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen zusammen; nicht zuletzt aus diesem Grund dürfte es dort auch schwerer fallen, Flüchtlinge zu rekrutieren. Die Hinweise der interviewten Manager, dass Migrantinnen und Migranten ihre Rechte oftmals besser als Einheimische kennen, muss zwar nicht für einen Verstoß des Betriebs gegen diese Rechte stehen, zeigt aber sicherlich, dass hier – im Gegensatz zu den untersuchten Industriebetrieben – Konflikte um konkrete Arbeitsbedingungen auch bei Geflüchteten eine Rolle spielen.

Auch wenn es nicht möglich war, mit den vormals im Hotelunternehmen beschäftigten Flüchtlingen zu sprechen, so zeigen die Ausführungen der interviewten Manager trotz der Hinweise auf die beiden kulturellen Standardthemen (Zusammenarbeit mit Frauen und Pünktlichkeit) doch, dass hier durchaus handfeste Interessendivergenzen eine Rolle spielen. Während Flüchtlinge in anderen Betrieben – von den sprachlichen und mitunter auch den kognitiv-fachlichen Anforderungen abgesehen – die Arbeit in Deutschland eher als »leicht« beschreiben, berichten die Hotelmanager, dass es Geflüchteten schwerfalle, das europäische Arbeitstempo acht Stunden lang durchzuhalten.

Offensichtlich manifestieren sich in den unterschiedlichen Erfahrungen mit der Arbeitsorientierung von Flüchtlingen weniger Unterschiede

zwischen den jeweils beschäftigten Geflüchteten, vielmehr sind es die branchenspezifisch schlechten Arbeitsbedingungen – oder allgemeiner die in Teilen des privaten Dienstleistungssektors herrschenden schlechten Arbeitsbedingungen –, die eine Integration erschweren. Dass soll nicht heißen, dass die Beteiligten nicht auch über gewisse Spielräume verfügen, was für das Bemühen sowohl des Managements als auch der Geflüchteten gilt. Gleichwohl scheinen die branchenspezifischen ökonomischen und institutionellen Rahmenbedingungen von großer Bedeutung zu sein.

Einzelne Unternehmen können die wirtschaftlichen Voraussetzungen einer Branche nicht ignorieren und in der Hotel- und Gaststättenbranche ist nicht mit Rationalisierungssprüngen zu rechnen, mit denen sich eine an der Minimierung der Personalkosten orientierte Branchenlogik durchbrechen ließe. Zur Nachahmung vorhandener Organisationskonzepte unter (mehr oder weniger korrekter) Beachtung gesetzlicher und tarifvertraglicher Vorschriften (*mimetic isomorphism* und *coercive isomorphism;* DiMaggio/Powell 1983) dürfte es für die Mehrzahl der Unternehmen in der Branche keine Alternative geben. Als beeinflussbare Variable werden dann die Lohnkosten wahrgenommen, für die oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns nur wenig Regulierung existiert.

Die Tarifverträge der Hotel- und Gaststättenbranche werden regional abgeschlossen, sie haben jedoch aufgrund des geringen Organisationsgrads auf beiden Seiten nur begrenzte Bedeutung; lediglich in der Systemgastronomie kommt Tarifverträgen und Mitbestimmung eine größere Bedeutung zu. Allerdings werden mancherorts Teile der tariflich vereinbarten Regeln für allgemeinverbindlich erklärt. In der Region unseres Untersuchungsbetriebs ist der Manteltarifvertrag allgemeinverbindlich, in dem die allgemeinen Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, Urlaubsanspruch, Feiertagsregelungen, Mehrarbeit, Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Überstunden geregelt sind, nicht jedoch der Lohn- und Gehaltstarifvertrag. Allerdings fehlt in diesen Betrieben meist ein Betriebsrat, der die Einhaltung des allgemeinverbindlichen Tarifvertrags kontrollieren würde.

Angesichts der bestehenden Schwierigkeiten, den eigenen Arbeitskräftebedarf zu decken, sind viele Betriebe der Branche durchaus an der Beschäftigung von Flüchtlingen interessiert. Zugleich wird jedoch auch Unverständnis artikuliert, dass auch für diese der Mindestlohn und ggf. Tariflohn gilt. Ein Arbeitgeberverbandsvertreter erläutert darüber hinaus:

»Also bei uns […] geht's immer auch um die Bezahlung. Es ist so: [Ein Flüchtling] darf nur beschäftigt werden, wenn er zumindest zu den gleichen Arbeitsbedingungen beschäftigt wird, wie ein Deutscher beschäftigt würde. Und da machen es sich die Bundesagenturen für Arbeit ein bisschen einfach, weil die sagen: ›Oh, da gibt's ja einen Tarifvertrag und der sieht ja Tarifpositionen vor.‹ Zum Beispiel bei uns, ungelernte Hilfskraft, Küchenhilfskraft, die verdient bei uns nach dem Tarif ungefähr 10,20 Euro. […] Jetzt gibt es aber viele Menschen, Flüchtlinge, die sprechen kein Wort deutsch, sind noch gar nicht so weit, überhaupt dem Arbeitsmarkt richtig zur Verfügung zu stehen, weil sie vielleicht auch nicht die Energie haben, acht Stunden am Tag zu arbeiten […]. Und da sagen natürlich viele unserer Arbeitgeber: ›Wenn ich denen jetzt das Gleiche zahlen muss, was ich meiner Kraft schon seit fünf Jahren zahle, die perfekt Deutsch kann, die genau weiß, was sie machen muss, ja, dann kriege ich ein Problem in meinem Betrieb.‹ Dann will die natürlich auch mehr haben, logischerweise, das kann ich mir aber nicht leisten. […] Ich kann nicht ohne Weiteres meine Personalkosten erhöhen. Also will ich dann halt den gesetzlichen Mindestlohn zahlen […], aber das Arbeitsamt sagt: Nein, das sind nicht die Bedingungen, unter denen ein Deutscher beschäftigt würde, deswegen können wir die Genehmigung nur erteilen, wenn mindestens Tariflohn gezahlt wird. Und das ist ein gewisses Beschäftigungshindernis.« (Vertreter DEHOGA)

Ein Argument, das aus der betrieblichen Perspektive nachvollziehbar erscheint und auch im Hinblick darauf plausibel wirkt, möglichst viele Geflüchtete in Arbeit zu bringen. Die Kritik bezieht sich zunächst auf die Praxis, den faktisch üblichen Lohn (der bezahlt werden muss) mit dem Tariflohn gleichzusetzen. Diese Praxis mag Arbeitgebern in einer Branche, in der auch deutschen Beschäftigten häufig keine Tariflöhne bezahlt werden, sicherlich diskussionswürdig erscheinen, allerdings gehen die Forderungen noch weiter:

»Und es muss einfach grundsätzlich zulässig sein, vielleicht sogar auch mal im gewissen Zeitrahmen, sage ich mal drei Monate, bis jemand so weit integriert ist, auch […] noch vom gesetzlichen Mindestlohn abweichen zu dürfen. Natürlich nicht so, dass jemand ausgenutzt wird, nicht um 3 Euro, aber vielleicht um 8 Euro. Einfach um da einen Anreiz zu schaffen, […] zu sagen: ›Ja, jetzt beschäftige ich so einen Menschen.‹ Bis er so weit ist, muss ich mich ja um den meistens ein bisschen kümmern, […] habe also zusätzlichen Aufwand. Und wenn ich dem dann noch mehr zahlen soll wie dem, den ich schon seit Jahren

habe,[2] dann funktioniert das eben nicht. Das ist das Problem, was ein bisschen diskutiert wird, ja. Da geht's mehr um die Lohnhöhe.« (Vertreter DEHOGA)

Allerdings wäre eine schlechtere Bezahlung von Flüchtlingen, auch wenn sie sich auf geringere sprachliche und fachliche Kompetenzen beruft, angesichts der oben geschilderten Erfahrungen des Hotelunternehmens wahrscheinlich auch aus betrieblicher Perspektive nicht zwingend zielführend. Aus gewerkschaftlicher Perspektive stellt sich die Sache ohnehin anders dar:

»Es gab am Anfang dieser Flüchtlingsbewegung ja sofort eine Diskussion auch, dass man diesen gesetzlichen Mindestlohn jetzt für Flüchtlinge unterlaufen sollte. […] eine Kampagne, die auch wir gestartet haben, dass man dann an diesem Mindestlohn festhält und da auch keine Ausnahme zulässt. Weil die Sorge wäre dann, oder war für uns, dass man praktisch Arbeitnehmer gegeneinander ausspielt dann, dass der, […] der den Mindestlohn kriegt, dass man […] den vor die Tür setzt, weil es jemanden gibt, der dann eben nicht mehr für 8,84 Euro, sondern dann […] wie früher für 6 oder 5 Euro arbeitet.« (Vertreter NGG)

Der 2015 gewissermaßen rechtzeitig zur starken Zuwanderung von Geflüchteten eingeführte Mindestlohn wurde bisher nicht nur nicht aufgehoben, inzwischen scheint sich auch die Aufregung über dessen Einführung im Arbeitgeberlager etwas gelegt zu haben – selbst wenn es noch immer kein positives Bekenntnis dazu von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gibt. In anderen Branchen begegnete uns die Forderung nach einer generellen Einschränkung des Mindestlohns oder dessen Aussetzen im Kontext der Beschäftigung von Flüchtlingen nicht, etwas anders verhält es sich allerdings im Kontext von berufsvorbereitenden Maßnahmen.

Auch wenn es nicht gelang, die Gültigkeit des Mindestlohns einzuschränken, wurde im Hotel- und Gaststättenbereich mittlerweile doch eine tarifvertragliche Regelung getroffen, die ein geringeres Einstiegsgehalt für »ungelernte Kräfte« erlaubt:

»Um den beruflichen Einstieg und die Integration von ungelernten Kräften in den Arbeitsmarkt zu erleichtern, sieht der Vertrag die Schaffung einer neuen

2 | Gemeint ist, dass Flüchtlingen der als Vergleichslohn gedeutete Tariflohn bezahlt werden muss, während andere Beschäftigte untertariflich bezahlt werden.

Tariflohngruppe für ungelernte Hilfskräfte im Gastgewerbe vor. Diese erhalten künftig in den ersten zwölf Monaten ihrer Beschäftigung ein Tarifgehalt von 1706 Euro pro Monat.« (Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung, 2018)

Da Ausländerinnen und Ausländer wie dargelegt nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen als vergleichbare deutsche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt werden dürfen und sich die Prüfung an den Tariflöhnen festmacht, wirkt die Einführung dieser neuen Niedriglohngruppe auch über tarifvertraglich gebundene Unternehmen hinaus. In Betrieben, in denen Tarifverträge korrekte Anwendung finden, dürfte das Risiko einer dauerhaften Absenkung, die wahrscheinlich in starkem Maße Geflüchtete treffen würde, durch die Befristung auf zwölf Monate vermieden werden. In Betrieben, für die der Tariflohn nur als Vergleichsmaßstab Verwendung findet, die ansonsten aber nicht verpflichtet sind, sich daran zu halten, ist hingegen nicht auszuschließen, dass Geflüchtete dauerhaft in dieser Lohngruppe verbleiben. Dies kann, muss jedoch nicht zwangsläufig ethnische Unterschichtung begünstigen, schließlich markiert der gesetzliche Mindestlohn auch für Beschäftigte mit deutscher oder EU-Staatsangehörigkeit lediglich die Untergrenze und oft erzielen auch sie kaum bessere Verdienste.

Für die Hotel- und Gaststättenbranche dürfte dieser Schritt allenfalls kurzfristig ein neues Rekrutierungsfeld erschließen, dabei jedoch die intersektorale Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt eher weiter einschränken. Selbst wenn es innerhalb einzelner Betriebe bzw. der Hotel- und Gaststättenbranche nicht zu einer ethnischen Unterschichtung kommen sollte, ist aufgrund der vergleichsweise schlechten Bezahlung nicht auszuschließen, dass die Branchenstratifikation des Arbeitsmarktes zunimmt und eine nach Herkunft segmentierte Branchenwahl, bei der sich Zugewanderte und insbesondere Flüchtlinge eher in den schlechter zahlenden Branchen finden, eine im Branchenvergleich herkunftsbezogene Unterschichtung fördert.

Der Einfluss eines wechselseitigen Zusammenhangs von Geschlecht und Branche auf die Verdienstchancen ist bekannt. Nicht auszuschließen ist, dass sich ein solcher Mechanismus in manchen privaten Dienstleistungsbranchen auch hinsichtlich der Beschäftigung von Flüchtlingen etablieren könnte, z. B. im Hotel- und Gaststättengewerbe. Wenn Arbeitgeber dort aufgrund des Arbeitskräftemangels und des abgesenkten Einstiegslohns

überproportional Flüchtlinge einstellen und das Entgeltniveau sinkt, könnten dort andere Beschäftigte aus Verdienstinteressen, aber auch, um keine gesellschaftlichen Anerkennungsverluste zu erleiden, vermehrt abwandern oder sich bereits zum Berufseinstieg anders orientieren. Ethnische Unterschichtung und Branchenstratifikation könnten sich dann verstärken und intersektorale Unterschichtung verdichten.

Allerdings handelt es sich hierbei nur um ein Negativszenario, das so keineswegs eintreffen muss, denn es bestehen auch entgegengesetzte Tendenzen. Zum einen bemühen sich viele Geflüchtete darum, in Unternehmen unterzukommen, die gute Verdienst- und Karrierechancen versprechen, zum anderen sollte der Mindestlohn (auch wenn Verstöße vorkommen) in einem gewissen Maße davor schützen, dass sich die seit Jahren – auch ohne Bezug auf Geflüchtete – bestehende Branchenstratifikation weiter spreizen kann (vgl. zur Entwicklung von Entgelt und Arbeitsbedingungen auch Statistisches Bundesamt 2018b und Hien 2018). Nicht auszuschließen ist zudem gerade im Gastgewerbe, dass der Eintritt weiterer Herkunftsgruppen der Branche einen Entwicklungsimpuls geben könnte, wie er durch mehrere Generationen von Arbeitsmigrantinnen und -migranten unterschiedlicher Herkunft schon mehrfach zu beobachten war (z. B. italienische Eisdielen oder griechische Restaurants).

Es dürfte deutlich geworden sein, dass der Prozess der Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt auf unterschiedlichen Wegen und unter sehr verschiedenen Bedingungen erfolgen kann. Unterschiedliche Integrationsverläufe sind somit nicht nur auf divergierende Sprach- und Fachkompetenzen und unterschiedliches Engagement der Geflüchteten zurückzuführen. Dies gilt schon mit Blick auf Unterschiede in den strukturellen und institutionellen Voraussetzungen und die damit zusammenhängenden Prozesse der Systemintegration. Varianten und mehr oder weniger gelingende Integrationsprozesse sind unumgänglich, da sich die Handlungsorientierungen nicht nur bei Flüchtlingen, sondern auch bei den *established individuals* (Jiménez 2017) bzw. in unserem Falle den *established employees* und bei Management und Arbeitnehmervertretungen unterscheiden können und zudem neben dem Matching von Person und Stelle im Prozess der Systemintegration auch eine wechselseitige Beziehung im Rahmen der Sozialintegration aufgebaut werden muss.

3.3 Kulturelle Unterschiede

Vor allem in öffentlichen Diskursen, in denen sich skeptische bis ablehnende Haltungen zur Integration von Flüchtlingen manifestieren, spielen tatsächliche oder vermeintliche kulturelle Unterschiede eine große Rolle. Als besonders kritisch gelten oft die Verwurzelung im Islam und die Herkunft aus traditionell-patriarchalischen Gesellschaften. Die Ablehnung der Gleichberechtigung von Frauen sowie ausgrenzende und abwertende Formen des Umgangs mit Frauen werden darauf zurückgeführt. Mit Blick auf die Arbeitswelt wird auch das Fehlen »deutscher« oder »europäischer« Tugenden wie Arbeitsdisziplin und Pünktlichkeit bemängelt. Kulturelle »Abweichungen« der Geflüchteten werden in solchen Diskursen zu Schlüsselfaktoren der Integration bzw. deren Misslingen.

Zweifellos ist die Beherrschung der deutschen Sprache ein wichtiger kultureller Faktor, der die Chancen der Integration in Bildungs- und Arbeitswelt entscheidend beeinflusst. Über die Integrationsrelevanz der Sprache stimmen die Befragten im Feld überein, egal welcher Herkunft und Position; auch andere Studien belegen diese (etwa Dietz/Osiander/Stobbe 2018). Schulische Bildung und berufliche Qualifikation können in einem weiteren Kulturverständnis als kulturelle Phänomene verstanden werden und sind von erheblicher Integrationsrelevanz. Doch im Mittelpunkt der hier gemeinten Diskurse stehen weder prinzipiell behebbare Mängel bei der Beherrschung der deutschen Sprache noch Qualifikationsdefizite, obgleich die Träger solcher Diskurse diese Defizite ebenfalls betonen, sondern kulturelle Unterschiede, die eng mit einer ethnisch, regional oder religiös geprägten Kultur und Identität verbunden werden und als nicht oder kaum überwindbar gelten.

Diese Diskurse interessieren sich vornehmlich für jene Bestandteile von Kultur, die scheinbar belegen, dass unüberbrückbare Unterschiede bestehen, womit nicht selten eine Abwertung anderer Kulturen verbunden ist. Nun deuten etliche Studien darauf hin, dass es oftmals weniger die kulturellen Gemeinsamkeiten sind, die zu Gruppenidentitäten führen, sondern Gruppen sich tatsächlicher oder vermeintlicher kultureller Unterschiede bedienen, um sich ihrer Identität in der Abgrenzung zu vergewissern (Barth 1969; Wimmer 2013). Trifft dies zu, sind Erzählungen über kulturelle Unterschiede mit großer Vorsicht zu behandeln, weil die Rede von

gruppenbezogenen kulturellen Differenzen nicht nur eine Abgrenzungs- und Identitätsfunktion erfüllt, sondern bereits die Unterschiede selbst im Kontext einer Identitätspolitik des Alltags als »sozial konstruiert« zu verstehen sind.

Eine starke Betonung kultureller Differenzen findet sich auch in Konzepten des Diversity-Managements. Hier wird kulturelle Abweichung, etwa zwischen den Geschlechtern oder nach ethnischer Zugehörigkeit, jedoch nicht abgewertet, sondern als achtens- und erhaltenswert wahrgenommen. Gemeinsam ist den Negativdiskursen und dem »Lob der Verschiedenheit« in Managementkonzepten, dass kulturelle Unterschiede als zentrale Phänomene wahrgenommen werden, allerdings zielen Diversity-Management-Konzepte nicht auf Ausschluss, sondern auf die Akzeptanz von tatsächlichen oder vermeintlichen Unterschieden und versuchen, sich diese Unterschiede auch wirtschaftlich nutzbar zu machen. Mitunter dürften solche Konzepte jedoch ebenfalls kulturelle Unterschiede reifizieren und – da der Blick vor der Gleichbewertung auf Unterschiede gerichtet ist – konstruieren.

Unabhängig davon, wie kulturelle Unterschiede bewertet werden, bleibt die Frage, welcher Stellenwert ihnen in den Betrieben tatsächlich zukommt. Der in Kapitel 3.2 mehrfach zitierte Hotelmanager betont diese Unterschiede – übereinstimmend mit einer verbreiteten Wahrnehmung in der Gesellschaft – mit Blick auf den gescheiterten Versuch, Flüchtlinge zu beschäftigen:

»Da gab es ein großes Problem für die Flüchtlinge, die wir engagiert haben, sich an die deutsche Kultur anzupassen. Also Pünktlichkeit ist ein Problem. Mit Frauen zusammenzuarbeiten ist ein Problem. Wir haben in der Hotellerie 80 Prozent Frauen.« (EU-Migrant, Betrieb N, Hotelmanager)

3.3.1 Pünktlichkeit

Auch in anderen Betrieben wird des Öfteren von Problemen mit Unpünktlichkeit berichtet. Die Häufigkeit von Verstößen gegen die Pünktlichkeit konnten wir nicht bestimmen, aber feststellen, dass solche Verstöße nicht immer als ein schwerlich zu behebendes kulturelles Tiefenphänomen gedeutet werden. So erzählt ein Facharbeiter im Interview, dass ihn »der größte Teil« der Flüchtlinge positiv überrascht habe; unter anderem hebt er hervor, dass sie bisweilen nach relativ kurzer Zeit besser deutsch spre-

chen als etwa türkische Kollegen, die schon seit 25 Jahren im Betrieb seien. Gleichwohl weiß er davon zu berichten, dass er auch ein- oder zweimal Fälle gehabt habe, bei denen man gemerkt habe, dass Flüchtlinge »gar keine Lust« gehabt hätten:

»Sie kamen jeden Tag zu spät, ob's jetzt eine Stunde war oder mal zwei Stunden waren. Und dann mussten sie da weg, dann mussten sie da weg. Und dann bin ich leider auch in so einer Position, wo ich dann auch […] vorne [im Büro der Vorgesetzten] anrufen [muss] […]. Ich bin dann auch eigentlich nicht der Typ, der sofort anruft oder der dann auch sofort den Vorgesetzten Bescheid sagt. Ich gehe dann am nächsten Tag hin und spreche mit den Leuten selber […], weil ich werde oft angesprochen: ›Hör mal zu, was ist denn mit den Jungs? Wieso sind die schon wieder zu spät?‹« (Facharbeiter deutscher Herkunft, Betrieb A)

Als Entschuldigung brachte der Geflüchtete vor, dass er den Bus verpasst habe. Über einen anderen, der die deutsche Sprache besser beherrscht, versuchte der Gesprächspartner, ihm zu erläutern, dass ein solches Verhalten Konsequenzen haben könne. Er bemüht sich sehr um die jungen Geflüchteten, ärgert sich aber doch darüber, wenn seine Erklärungen nicht fruchten:

»Und wenn man dann merkt, man kriegt was zurück von den Leuten, dann ist es okay. Aber es klappt halt nicht immer. Und dann fühle ich mich auch so ein bisschen auf den Schlips getreten.« (Facharbeiter deutscher Herkunft, Betrieb A)

Pünktlichkeitsprobleme werden auch von anderen Gesprächspartnerinnen und -partnern nicht nur vom Hörensagen bestätigt. Ein Ausbilder berichtet über junge Geflüchtete in einer Berufsvorbereitungsmaßnahme:

»Wenn ich es insgesamt betrachten würde, wo so Schwierigkeiten neben den Sprachproblemen [liegen] … Ich glaube schon, bestimmte […] Verhaltensweisen […] sind bei Personen, die in Deutschland leben, lange leben, schon anders als bei denjenigen, die zugewandert sind. Also ich habe eben schon mal angesprochen, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, das waren sicherlich die Themen, wo wir am meisten Probleme damit hatten. Dem haben wir auch versucht über die Kooperation mit der Diakonie[3] ein bisschen gegenzusteuern, dass also die Diakonie das Thema bewusst auch noch mal aufgegriffen hat. […] Das muss man erst mal trainieren.« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb A)

3 | Betrieb A kooperiert mit der Diakonie bei der Betreuung der Geflüchteten.

Da viele der Geflüchteten ziemlich jung sind, mischen sich bisweilen zwei verschiedene Formen der Akkulturation: die des Erlernens von in Deutschland üblichen Normen und die des Erlernens der Regeln und Praktiken in Beruf und Arbeitswelt. Da beide Formen nicht voneinander getrennt werden können, werden Schwierigkeiten der beruflichen Sozialisation oft primär in einem Migrationskontext gedeutet:

»Aber bei mir, mich macht das kaputt, um 5 Uhr aufstehen, […] das ist richtig schwer. Ich habe nie gearbeitet, noch nie in meinem Leben, nur hier […], das ist mein Problem.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A).

Soweit früher bereits gearbeitet wurde, stellt sich das Problem anders dar:

»Nein, bei mir ist das ganz normal. Weil ich früher auch gearbeitet habe, da bin ich auch so früh aufgestanden.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Da sich Pünktlichkeit lernen lässt, rücken dann nach einiger Zeit die sprachlichen und fachlichen Anforderungen ins Zentrum der Betrachtung:

»Also wir sind jetzt in der Phase, in der es darum geht, diejenigen, die ein Jahr hinter sich haben, weiter zu integrieren, und jetzt kommen die nächsten Probleme. Heute haben wir noch einen Test gemacht mit zweien, die eigentlich sehr, sehr gut Deutsch können, […] [einer] hat sehr schnell Deutsch gelernt […] und heute einen sehr, sehr guten Einstellungstest gemacht. Ich habe ihm auch angeboten, dass er bei uns Chemikant lernen kann. Das wollte er auch, wobei er jetzt auch überlegt, ob er nicht weiter zur Schule geht, weil er es sich schon auch vorstellen kann, vielleicht irgendwann auch zu studieren. Was der richtige Weg ist, werden wir sicherlich noch mal gemeinsam auch erörtern […].« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb A)

In einem anderen Fall sind die Probleme größer:

»Was die Deutschkenntnisse betrifft, tut er sich sehr, sehr schwer, hat aber auf der anderen Seite sehr hohe Erwartungen, was er in Richtung Ausbildung machen möchte. Ich hatte ihm angeboten, das Praktikum zu verlängern, das wollte er nicht […]. Ich traue ihm eine Ausbildung nicht zu. […] mit dem Test […] wollte ich ihm auch zeigen, wie weit er noch davon weg ist. Er hat da kaum einen Punkt geholt. […] dann habe ich ihm angeboten, hier in Kooperation beim Maler- und Lackiererhandwerk mal reinzuschauen. Das will er auch nicht, weil Maler gefällt ihm nicht als Beruf. Und da kommt man dann irgendwo schon an die Grenzen […]. (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb A)

Die Integration von jungen Geflüchteten in die deutsche Berufswelt ist somit auch dort nicht einfach, wo sich Ausbilderinnen und Ausbilder, Vorgesetzte oder andere Beschäftigte mit großem Engagement darum kümmern. Pünktlichkeit muss gelernt werden, und während es manchen gelingt, ihre beruflichen Ziele in kurzer Zeit zu erreichen, fällt es anderen schwer, ihre Berufswünsche mit den realen Möglichkeiten in Einklang zu bringen. Schon aus sprachlichen Gründen darf nicht überraschen, dass in Deutschland aufgewachsene Jugendliche einen Startvorteil haben, doch es scheint sich hier nicht um ein nicht zu behebendes kulturelles Problem zu handeln. Offenbar ist Unpünktlichkeit oft eine Folge anfänglich mangelnden Wissens um die Relevanz von Pünktlichkeit in der deutschen Arbeitswelt.

Bei der Pünktlichkeit scheint es sich weniger um einen Bestandteil der Tiefenstruktur von Kultur zu handeln, worunter wir kulturelle Praktiken fassen, die in Herkunftsland, -region oder -gruppe nicht nur verbreitet und üblich sind, sondern auch in hohem Maße als identitätsrelevant empfunden werden. Auch wenn es nicht immer leichtfällt, sich an Pünktlichkeit zu gewöhnen, rechnen wir diese nicht zur »Tiefenkultur«, da wir keine identitätsbezogene Abwehr pünktlicher Verhaltensweisen gefunden haben. Wenn wir von »Tiefenkultur« sprechen, orientieren wir uns jedoch nicht an in der Literatur bisweilen vorkommenden Definitionen, die annehmen, dass eine sachbezogene Differenzierung zwischen Oberflächen- und *deep culture* (Shaules 2007) möglich sei; vielmehr können dieselben Praktiken, etwa Pünktlichkeit, in einem Falle identitätsrelevant sein und in einem anderen nicht, weil identitätsrelevante kulturelle Elemente wechseln können (vgl. Barth 1969).

Obgleich viele Beschäftigte deutscher wie anderer Herkunft Pünktlichkeit als typisch für die Arbeitskultur in Deutschland erachten und pünktlichem Verhalten offenbar eine gewisse Identitätsrelevanz beimessen, darf nicht im Umkehrschluss angenommen werden, dass Unpünktlichkeit in ähnlicher Weise identitätsrelevant für aus anderen Kulturen stammende Individuen wäre. Da es in der Arbeitswelt rationale Gründe für Pünktlichkeit gibt, weil Arbeitssysteme oft nur dann zureichend funktionieren, wenn in koordinierter Weise gehandelt wird und Verstöße sanktioniert werden, kann Pünktlichkeit auch für diejenigen ein Verhaltensziel darstellen, denen diese noch nicht »in Fleisch und Blut übergegangen« ist:

»In allen Ländern muss man pünktlich sein beim Arbeiten. Und man muss, wenn man arbeitet mit anderen Leuten, […] teamfähig sein, das ist natürlich.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B)

Auch Angewohnheiten, die man sich nur allmählich abtrainieren kann, und Praktiken, die schwer zu erlernen sind – nicht zuletzt die deutsche Sprache –, können Lernprozesse mühselig und Akkulturation stressig (Madubuko 2011) machen. Deshalb sind diesbezügliche Bemühungen zwar nicht immer erfolgreich, doch Unpünktlichkeit in Betrieben ist nur selten im Kontext eines *cultural clash* zu sehen. Nötig sind jedoch hinreichend Zeit und Unterstützung durch Staat, Betriebe und Gesellschaft.

Allerdings kommt es vor, dass sich manche Geflüchtete die dafür erforderliche Zeit nicht nehmen möchten. Dann stehen mitunter ökonomischer Druck und eigene oder verwandtschaftliche Erwartungen an Verdienst und Karriere im Hintergrund, die selbst durch eine bessere finanzielle Förderung nicht gänzlich auszuräumen wären. In solchen Fällen mag kulturellen Mustern dann tatsächlich eine Verhaltensrelevanz zukommen, deren Überwindung mehr verlangt als Fleiß und Training, weil es nicht um mehr oder weniger internalisierte Angewohnheiten geht, die man oft – etwa im Interesse des beruflichen Erfolgs – auch selbst überwinden möchte, sondern um Erwartungen an die Erfüllung sozialer Verpflichtungen, deren Nichteinhaltung mit einem Verlust an sozialer Anerkennung sanktioniert würde. In solchen Fällen geht es weniger um Integrationsverweigerung als um überhöhte Erwartungen – etwa von Eltern – an Verdienst und Karriere.

3.3.2 Geschlechterverhältnis

Als Schwierigkeit, die auch der in Kapitel 3.2 zitierte Hotelmanager angesprochen hat, gilt häufig die Zugehörigkeit oder zumindest Herkunft vieler Geflüchteter aus einer patriarchalischen Kultur, die sich nicht mit der in Deutschland gültigen Vorstellung der Gleichberechtigung der Geschlechter vertrage. Zum Beispiel werde Frauen mitunter der Handschlag verweigert, Stühle würden verschmäht, auf denen zuvor Frauen gesessen hatten, oder Frauen werden nicht als Vorgesetzte akzeptiert. Auch in den von uns untersuchten Betrieben kamen solche Dinge vor, allerdings eher am Rande. So berichtete der Geschäftsführer von Betrieb C davon, dass manche

Geflüchtete Schwierigkeiten hatten, mit Teamleiterinnen als Vorgesetzten klarzukommen. Im Großen und Ganzen scheinen die Spannungen aus Gründen unterschiedlicher Geschlechterkonzepte jedoch begrenzt.

Aus Betrieb B wird unter anderem berichtet, dass man bei der Bildung von Gruppen im Ausbildungsbereich zwar darauf achte, dass diese in der Regel gemischt seien, was aber aufgrund des geringen Frauenanteils schwierig sei. Konflikte unter Auszubildenden, Mobbing und dergleichen kämen zwar vor, ließen sich jedoch nicht am Geschlecht festmachen. Auf die Frage, ob manche Auszubildende Schwierigkeiten hätten, dass es auch weibliche Auszubildende gibt, kommt der Personalmanager nicht auf die Idee, bestimmte Herkunfts- oder religiöse Hintergründe dafür verantwortlich zu machen:

»Es sind halt junge Menschen, es sind halt gruppendynamische Prozesse, die sich da irgendwo auftun […]. Ich würde es jetzt gar nicht am Geschlecht festmachen, das ist halt einfach wieder der Mensch, also wie in der Schule halt eben auch, da wird gehänselt und so Sachen, das geht natürlich gar nicht. Wenn wir da so was mitbekommen, müssen wir da natürlich einschreiten, aber nicht aufgrund der Tatsache, dass es eine junge Frau ist oder ein junger Mann, sondern halt eben die Charakterzüge. […] Ich sage mal, solange das irgendwo gefühlt über der Gürtellinie bleibt, […] das ist eine Sache. Sobald das eher persönlich wird oder sie sich da richtig piesacken, das geht gar nicht. Und wenn wir das mitkriegen, dann müssen wir da natürlich einschreiten, aber ich kann jetzt auch nicht wegen jedem Kram, sage ich mal, da irgendwo auch einschreiten.« (Personalmanager, Migrant, Betrieb B)

Vielen der jungen Männer scheint es im betrieblichen Alltag tatsächlich nicht allzu schwer zu fallen, Frauen in der Arbeitswelt zu akzeptieren. Diesen Eindruck hatten wir auch bei jenen unserer Gespräche, an denen eine Interviewerin teilnahm, doch auch manche Aussagen von Geflüchteten sprechen dafür. So meint aus Syrien geflüchteter Auszubildender zum Thema:

»Bei Lehrgängen habe ich gemerkt, […] manche Meister waren also überrascht von den Mädels, weil warum machen sie Industriemechaniker und so. Ja, also von meiner Seite her, also ich finde das ganz normal hier in Europa. […] aber […] ich habe mich gewundert hier, weil wir sind in Europa […], so aber ich habe das von Meistern gemerkt, dass sie sind dagegen oder einfach nicht so einverstanden.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Diese Ausführungen zeigen nicht nur, dass sich keineswegs alle Flüchtlinge aus mehrheitlich islamischen Ländern für eine Zurücksetzung von Frauen in der Arbeitswelt aussprechen, was angesichts des hohen Anteils an Akademikerinnen in Syrien (jedenfalls vor dem Bürgerkrieg) eigentlich nicht allzu sehr überraschen dürfte. Doch allzu häufig wird nicht hinreichend zwischen der Kultur eines Landes oder einer Region und den Orientierungen Einzelner unterschieden. Obwohl der Befragte Europa eine Kultur der Geschlechtergleichheit zuschreibt, muss er mit einer gewissen Verwunderung konstatieren, dass dennoch Rollenmuster und Geschlechterstereotype vorkommen.

Er vermittelt den Eindruck, als schätze er die propagierten Grundwerte der europäischen Kultur mehr als manche in Deutschland aufgewachsenen oder schon länger hier lebenden Kolleginnen und Kollegen. Im Falle von Fluchtmigration sollte nicht überraschen, dass die (erhofften) demokratischen und emanzipatorischen Verhältnisse in Deutschland bzw. Europa bisweilen bewusster geschätzt werden, als dies bei manchen Einheimischen der Fall ist, stellten doch ein Mangel an politischer Freiheit und an Sicherheit für Leib und Leben wichtige Fluchtmotive dar. Allerdings sieht der Befragte sein Herkunftsland Syrien hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse in der Arbeitswelt nicht im Rückstand gegenüber Deutschland:

> »Ja, ja, bei uns [in Syrien] gibt es also auch, viele Frauen studieren einfach Ingenieur, Arzt gibt's. Viele sind auch Hausfrauen, also es gibt immer unterschiedliche.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Meistens wird die Frage nach der Beteiligung von weiblichen Auszubildenden nüchtern erörtert und als ein relativ gewöhnlicher Vorgang beschrieben:

> »Das kommt darauf an, in welcher Gruppe man ist, also bei Metallwerkern sind zwei Frauen, bei anderen […] ich glaube sechs oder sieben, acht, neun noch Frauen […]. Und die kommen schon klar mit der Ausbildung, ja, also sie können schon drehen, schon fräsen, feilen, ganz normal wie die anderen.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Ein anderer Auszubildender, ebenfalls aus Syrien kommend und religiös erzogen (»Ich habe viel über meine Religion gelernt, als ich Kind war. Ich habe in der Moschee gelernt, aber ich mache nicht alles, ist anstrengend«),

konstatiert aus seiner Perspektive große Ähnlichkeiten zwischen den Zeugen Jehovas und dem Islam:

»Zum Beispiel die Mädels oder die Frauen, sie müssen [gemeint ist ›dürfen‹] nicht zum Studium gehen, um nicht fremde Leute kennenzulernen. Oder [man darf sie nicht] begrüßen mit der Hand, oder nur die Frauen […] [dürfen] keinen Sex haben, außer die heiraten, und […] die Mädels müssen bei ihren Eltern bleiben, bis sie heiraten.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb F)

Bei allem Interesse am Vergleich der Religionen geht es ihm vornehmlich darum, die jeweiligen Dating-Regeln kennenzulernen. Er beklagt im Gespräch mehrfach, dass er es als syrischer Flüchtling schwer habe, in Deutschland eine Freundin zu finden, und bestätigt damit gewissermaßen einen seinem Alter entsprechenden Umgang mit der Geschlechterfrage. Für das schlechte Bild von syrischen Flüchtlingen, das seiner Meinung nach viele Menschen in Deutschland haben, macht er vor allem die Darstellung in den Sozialen Medien verantwortlich:

»Ich hasse die Social Media, ohne meine Familie wollte ich nie ein Smartphone haben […]. Sie können gucken, was zeigt Google: […] Frauen tragen Nikab und Männer mit großem Bart. Ich bin seit drei Jahren in Deutschland und ich könnte nie eine Freundin haben wegen dieser Probleme. […] Du bist Flüchtling, du bist gefährlich. Gott sei Dank, ich sehe nicht so sehr wie die Syrer oder Araber aus, […] aber trotzdem […] ich kann keine Freundin haben.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb F)

Er berichtet von mehreren Erfahrungen mit jungen Frauen verschiedenster Herkunft, bei dem ihm seines Erachtens seine syrische Herkunft zum Nachteil wurde, spätestens als die Eltern davon erfuhren. Als syrischer Flüchtling habe er solche Erfahrung mangelnder sozialer Anerkennung jedoch auch schon in anderen Ländern gemacht (wobei bisweilen der Eindruck entsteht, dass er sich weniger als Flüchtling denn als Syrer benachteiligt sieht).

Während entsprechende mit Islam und Islamismus verbundene Negativphänomene für die öffentliche Wahrnehmung von Geflüchteten offenbar nicht nur aus der Sicht einzelner Flüchtlinge von Bedeutung sind, scheinen sie in den Betrieben meist keine große Rolle zu spielen. Ein Ausbildungsmeister konstatiert:

»Habe ich jetzt persönlich nie erlebt, dass einer wirklich so […], also so fix darauf wäre, irgendwie mit Frauen nicht zu reden oder mit einem Jüdischen nicht zu reden oder mit einem Christen nicht zu reden. Also das habe ich jetzt persönlich nicht erlebt, also nicht in der Altersgruppe.« (Ausbilder deutscher Herkunft, Betrieb D)

Glaubt man dem zuletzt zitierten Syrer, dann spielen Bilder vom Islam eine große Rolle – allerdings weniger in der Arbeitswelt als in gesellschaftlichen Diskursen und im außerbetrieblichen Umgang.

Erzählungen von fehlendem Respekt gegenüber weiblichen Vorgesetzten und Kolleginnen beziehen sich nur selten auf unmittelbare eigene Erfahrungen – was jedoch nicht zwingend bedeutet, dass sie erfunden wären, selbst wenn Erzählungen aus zweiter oder dritter Hand bereits mehrere Wahrnehmungs- und Deutungsfilter durchlaufen haben und selten gänzlich unverzerrt sind. Dabei können Modifikationen bei Wahrnehmung und Weitergabe je nach Deutungsmuster in unterschiedliche Richtungen erfolgen.

Es wäre ein Fehler, würden wir aus der eher selten vorkommenden, dem Islam zugeschriebenen Frauenabwertung schließen, dass die befragten Flüchtlinge nicht religiös wären. Zwar finden sich diesbezüglich große Unterschiede, doch für manche hat die Religion eine erhebliche Bedeutung. So erläutert ein aus Afghanistan stammender Flüchtling, der an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme teilnimmt, die Bedeutung, die der Islam für ihn hat:

»Ja, Religion ist so mein Leben, ne, so mein eigenes Leben, nicht.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Gleichwohl beschreibt er seine Haltung der Religion gegenüber als in Veränderung begriffen. Während er nach seiner Ankunft in Deutschland »immer gebetet« habe, verzichtet er im Betrieb darauf. Als er dort vor sieben Monaten angefangen habe, sei er davon schon abgekommen, »da war ich schon komplett anders«. Einmal betont er im Gespräch, dass man, auch wenn er »jetzt fast wie ein Deutscher« denke, doch nicht von heute auf morgen ein anderer werden könne. Er befürchtet, sich selbst zu verlieren:

»Weißt du nicht, wo du [dazu] gehörst, also du weißt nicht mehr, bin ich jetzt da oder hier. Also, welche [Kultur] möchte ich jetzt halten, dann weißt du es

nicht mehr. Das ist ein bisschen schwer […].« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Obwohl er darauf verzichtet, im Betrieb zu beten und seine Religion sichtbar zu praktizieren, geht es hier doch um *deep culture* im oben definierten Sinne. Gleichwohl kommt der für ihn identitätsrelevanten Religion auf der Ebene des praktischen Verhaltens im Betrieb keine Bedeutung zu, auch wenn eine Krise der persönlichen Identität und der kulturellen Zugehörigkeit, wie sie bei ihm anklingt, auch für seine berufliche Orientierung und sein Arbeitshandeln bedeutsam werden könnte.

Doch gerade als Privatangelegenheit verstanden kann die Religion einen Anker der kulturellen Sicherheit bieten, weil sie nicht gesellschaftlich eingebracht und damit potenziell infrage gestellt wird. So begreift der bereits zitierte geflüchtete Bauarbeiter Kultur als intersubjektiven Zusammenhang von Regeln und schließt daraus, dass er sich in Deutschland nicht an den Regeln seiner Herkunftskultur orientieren kann, jedenfalls nicht außerhalb des privaten Rahmens:

»And the culture is not the problem, because here I have to use their culture. My culture is in Gambia, not here. I cannot use[4] my culture here.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Auch er hat eine Form gefunden, von der er meint, dass sie ihm erlaubt, sich an die Anforderungen der Arbeitswelt in Deutschland anpassen und gleichwohl seine eigene kulturelle Identität zu wahren:

»The religion, that is the only difference. […] But for me, nothing cannot change my religion side, no. Because I came here not, for example, at [an age of] 13 years or 14 years, no, I came here at almost 39 years […]. And nothing cannot change my culture. But when I am with them, I use their culture, when I am at my house, I use my culture there, yes, my religion. When I am out, I leave my religion at home, […] then I go home and do my prayers.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Um sein Konzept der Unterscheidung von Arbeitswelt und privaten Orientierungen zu verdeutlichen spricht er an anderer Stelle auch davon, dass zwar jeder seinen *»own habit«* habe,

4 | Ein Flüchtling aus Afghanistan spricht davon, dass er nun in die Kultur in Deutschland »eingetreten« sei (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb B).

»but at the workplace there is not any habit there. We have to work. We have to work, this is the normality. Your habit, you have to leave it at your home. When you come to work, leave your habit at home. Then, when we are together, there are no differences.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Zweifellos bestehen zwischen Deutschland und Gambia vielerlei Unterschiede, von denen der Befragte weiß und mit denen er in Berührung kam, etwa bei seiner Arbeitstätigkeit hinsichtlich des Einsatzes von Maschinen und der Arbeitsorganisation. Im Hinblick auf die Unterschiede der Arbeitswelt sieht er Chancen, seine Kenntnisse als Bauarbeiter zu erweitern. Dass er sprachlich und fachlich hinzulernen muss, wehrt er nicht ab, vielmehr ist es für ihn eine Selbstverständlichkeit und auch bewusster Wille, dass er die in Deutschland auf Baustellen gültigen und die in der Gesellschaft üblichen Regeln zu beachten hat. An seiner Religion hält er fest, sie ist für ihn identitätsrelevant. Allerdings betet er zu Hause und betrachtet Religion als Privatangelegenheit. Mit der Unterscheidung zwischen privat und öffentlich kann er an eine für die deutsche und für westliche Gesellschaften generell basale Unterscheidung anschließen:

»For me, Christians, Muslims, I never challenge any of them, no. I don't have any challenges. Whatever you want, you can do it for yourself. But for myself, it's mine. I don't want to cross you, don't cross me. This is my life.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Die Bedeutung kultureller Differenzen schränkt er in zweifacher Weise ein, indem er erstens lediglich identitätsrelevante Unterschiede für nicht überbrückbar erachtet (jedenfalls im Erwachsenenalter) und zweitens bestehende Unterschiede in den Privatbereich verweist. Dadurch kann er ein Konzept religiöser bzw. kultureller Toleranz vertreten, in dem er darauf verzichtet, die religiöse Orientierung anderer infrage zu stellen und es in der Konsequenz als legitim erachtet, an seinem Glauben und seinen religiösen Praktiken festzuhalten, ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen.

Mit diesem Anschluss an die gesellschaftliche Sphärendifferenzierung nimmt er die für ihn identitätsrelevante kulturelle Differenz sowohl aus der Arbeitswelt als auch aus der gesellschaftlichen Öffentlichkeit. Mit Blick auf die Arbeitswelt schließt er damit an den Mechanismus der »Externalisierung von kultureller Differenz« an, den wir als eine wichtige Voraussetzung der Praxis der »pragmatischen Zusammenarbeit« betrachten können.

Allerdings ist weder die Differenzierung zwischen gesellschaftlich bzw. betrieblich und privat noch der jeweils konkrete Grenzverlauf selbstverständlich.

Die muslimischen Gebetsregeln können bekanntlich durchaus so interpretiert werden, dass Gebete auch während der Arbeitszeit erforderlich sind. Bisweilen wird von Beschäftigten erzählt, die einen Teppich ausrollen, um ihre Gebete zu verrichten, mitunter gibt es in Betrieben auch eigens eingerichtete Gebetsräume. Der dominanten Praxis unter den muslimischen Flüchtlingen entspricht dies nicht, die allermeisten scheinen auf das Beten im Betrieb zu verzichten. Mitunter dürfte dies auch schlicht daran liegen, dass sie ohnehin einen weniger strengen Umgang mit religiösen Vorschriften bevorzugen oder zumindest die Gelegenheit des Aufenthalts in Deutschland nutzen, um solchen Regeln gänzlich oder zumindest partiell zu entkommen.

Die Praxis von Sphärentrennung und Externalisierung scheint unter Flüchtlingen generell häufig vorzukommen. Diese Trennung ist vielen durchaus plausibel – nicht zuletzt, weil sie alle Beteiligten von Konfrontation und Legitimationsbedarf entlastet. Die Externalisierung von Differenz, selbst wenn sie nur ein Resultat der Anpassung an Erwartungen der Vorgesetzten oder der Kolleginnen und Kollegen darstellt, schützt in aller Regel besonders die Schwächeren. Sie dient jedoch auch zur Aufrechterhaltung des Betriebsfriedens unter der Voraussetzung von Herkunftsverschiedenheit:

»Bei uns arbeiten auch Amerikaner, Norweger, Finnen, Österreicher, dann ein paar Franzosen, also wir haben so aus dem westlichen Europa bzw. Zentraleuropa ziemlich viele Personen. Die achten ja auch darauf, wie oder was gesagt wird. […] Einige sind sich dessen sehr wohl bewusst: Sie sind keine Deutschen, sie arbeiten hier aufgrund der EU-Regelungen, sie merken aber, sie sind auch nichts Besseres wie der Geflüchtete […] aus Eritrea oder aus Afghanistan, Pakistan, Syrien […]. Kurden, die halten sich übrigens auch zurück dann mit politischen Aussagen, dann arbeiten Kurden und Türken Hand in Hand nebeneinander. Dann kommt noch ein Iraner dazu, ein Syrer, ja, und schon ist die Gemengelage schon mal ziemlich gefährlich. Aber die wissen alle […], Arbeit ist Arbeit. Und was sie in der Freizeit machen […], das interessiert den Arbeitgeber dann auch nicht, ob die dann zu ihren speziellen Vereinigungen gehen, wie auch immer die ausgerichtet sind.« (Betriebsrat deutscher Herkunft, Betrieb J)

Auch heute noch gilt folgende Feststellung:

»Diese Trennung zwischen dem betrieblichen und dem sonstigen Leben zeigt ihre positiven Wirkungen für Beschäftigte gerade dann besonders ausgeprägt, wenn deren Lebensvorstellungen und Alltagspraktiken von denen des Managements und der Mehrheit der Kollegen stark abweichen. Im Kontext unserer Betrachtung kann deshalb festgehalten werden, dass insbesondere kulturell differente Praktiken von Beschäftigten ausländischer Herkunft durch diese Trennung einen Schutz vor Legitimations- und damit Anpassungsdruck erfahren. Dies gilt generell für alle Abweichungen vom *mainstream,* bekommt jedoch insbesondere im Falle von größeren Differenzen […] erhebliche Bedeutung.« (Schmidt 2006a, S. 175 f.)

Die Geflüchteten, mit denen und über die wir in den Betrieben sprachen, stellen sich der Externalisierung kultureller Differenz in aller Regel aus den genannten Gründen nicht entgegen und orientieren sich am etablierten Muster, auch wenn anfangs manches erst erlernt werden muss. Auch ansonsten stehen religiöse Überzeugungen nicht oder zumindest nicht immer einer Adaptation an die Arbeitswelt des Niederlassungslandes entgegen. Der sich als religiöser Muslim verstehende Bauarbeiter etwa erzählt von seiner aktiven Lebensorientierung, wobei er sich weniger auf den Islam als auf seine eigene Überzeugung stützt:

»Because when you are living, you have to do something to live. You cannot go home and sleep, and say: God, help me. That's not going to be possible. You have to try, then God will help you. This is my hope and this is my belief, too.« (Flüchtling, Bauarbeiter, Betrieb E)

Das Motto »Hilf dir selbst, dann hilft dir Gott« scheint ihm nicht unbekannt zu sein, auch wenn wir nicht zu entscheiden vermögen, ob es trotz oder möglicherweise auch gerade wegen seiner Zugehörigkeit zum Islam oder einer spezifischen islamischen Richtung nach einer protestantisch anmutenden Arbeitsethik klingt (Pinar 2014). Der Befragte selbst hebt hervor, dass diese Überzeugung nur sein *»personal belief«* sei.

Viele gerade auch jüngere Geflüchtete scheinen es durchaus als Erleichterung zu empfinden, wenn sie nicht mit einer durchgängig relativ einheitlichen Kultur konfrontiert werden:

»Aber in dieser Firma hier ist es sehr multikulturell. Viele Leute hier mit unterschiedlicher Kultur, christlich, muslimisch, viele Ausländer auch. Es ist sehr schön

auch mit den Kollegen. Viele aus Bosnien, Jugoslawien, Polen, Türkei – alle, alle arbeiten zusammen und keine Probleme. Wir lachen immer zusammen. Aber nach der Arbeit kannst du zu deinem Gebet gehen, wenn du willst.« (Flüchtling, Berufsvorbereitung, Betrieb A)

Auch über das Erlernen der deutschen Sprache hinaus sehen sie sich mit der nicht immer einfach zu bewältigenden Anforderung des kulturellen Lernens konfrontiert:

»Ja, wenn man in einem neuen Land ist, dann muss man jede Sekunde [über das] Verhalten [nachdenken]: ›Muss ich das machen? Muss ich das nicht machen? Ist das Respekt oder respektlos?‹ Ich denke immer nach, aber jetzt ist es leichter, ja.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Welche Unterschiede es bei der Esskultur und beim Humor gibt, wie sich Komplimente in Deutschland und im eigenen Herkunftsland voneinander unterscheiden – solche Fragen scheinen viele der Befragten zu beschäftigen. Dabei wird nicht alles, was sie in Deutschland beobachten, positiv bewertet. Kritisiert wird beispielsweise, dass den Älteren in Deutschland wenig Achtung entgegengebracht werde, da Älteren etwa im öffentlichen Personennahverkehr nur selten ein Sitzplatz angeboten wird. Kösemen (2018, S. 15) konstatiert auf Basis einer Befragung, dass die Einschätzung von »Respekt vor älteren Menschen zeigen« als »sehr wichtig« bei Personen mit Migrationshintergrund um neun Prozentpunkte höher liegt als bei Menschen ohne Migrationshintergrund, obwohl beide Gruppen diesen Punkt als »besonders wichtig« bewerten.

Während es vereinzelt durchaus vorkommt, dass die Anpassung an in Deutschland übliche Verhaltensweisen als »Kulturverfall« gedeutet wird, etwa weil man sich von Gott entfernt habe, »fast wie ein Deutscher« denke und dabei das Gefühl habe, sich selbst entfremdet zu sein (womit jedoch überwiegend keine Abwertung der »deutschen Kultur« verbunden wird), wird eine solche Anpassung von anderen wesentlich positiver bewertet.

Auf die Frage, was ihm bis jetzt an der deutschen Kultur negativ aufgefallen sei, antwortet einer der Geflüchteten: »Bis jetzt gar nichts« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D). Ein anderer ebenfalls syrischer Flüchtling hebt positiv hervor, dass ihm an der Kultur in Deutschland gefalle, dass fast alle einen *»open mind«* hätten und die Freiheit zu schätzen wüssten (Flüchtling, Azubi, Betrieb D) – wobei ihn manche Unterschiede allerdings überrasch-

ten. So gelte es in Deutschland als respektlos, wenn man jemanden beim Reden unterbreche, während man in Syrien auf diese Art Interesse signalisiere und gerade Respekt zum Ausdruck bringe.

Bewertungen der Kultur in Deutschland basieren immer auch auf Vergleichen mit dem Herkunftsland und sind deshalb ohne eine intensive Beschäftigung mit dem Vergleichsmaßstab nur partiell verständlich. Allerdings unterscheiden sich unter den Flüchtlingen nicht nur die Herkunftsländer, auch das Wissen um das eigene Herkunftsland sowie die Bewertung der dortigen Verhältnisse schwankt mitunter erheblich, weshalb kein einheitlicher Einfluss der Herkunft auf die Wahrnehmung von Kultur und Umgangsformen in Deutschland angenommen werden darf.

Bisweilen wird auch hervorgehoben, dass man sich darüber freue, in Kursen (etwa in begleitenden Angeboten während der Berufsvorbereitung) die Gelegenheit zu erhalten, etwas über die Regeln und die Kultur in Deutschland zu erfahren. Vom Stress der Akkulturation, der nicht durchgängig negativ, sondern mitunter auch in einem positiven Verständnis als Herausforderung erfahren wird, bekommen die Kolleginnen und Kollegen deutscher Herkunft häufig wenig mit – von den Schwierigkeiten beim Erlernen der deutschen Sprache einmal abgesehen –, soweit sich dieser Stress nicht in Fehlzeiten oder persönlichen Krisen niederschlägt, von denen Vorgesetzte, Kolleginnen und Kollegen allerdings nur vereinzelt berichten.

Die abweichenden Regeln in Deutschland und die generellen Regeln der Arbeitswelt, die denjenigen, die zum ersten Mal damit konfrontiert sind, ebenso wie in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen neu sind, stellen über das sprachliche und fachliche Lernen hinaus durchaus erhebliche Anforderungen an die Geflüchteten – innerhalb und außerhalb der Betriebe. Es darf deshalb nicht überraschen, wenn nicht alles reibungslos verläuft und auch Abbrüche begonnener Praktika und Ausbildungen vorkommen. Doch in aller Regel ist die Anpassungs- und Lernbereitschaft bei den interviewten Geflüchteten hoch, allerdings hängt ihre ausgeprägte Motivation auch mit der Angst vor Abschiebung zusammen:

»[…] zuerst habe ich drei Jahre Aufenthaltstitel, das heißt, glaube ich, ja so […]. Und nach den drei Jahren muss ich zum Rathaus gehen und dort noch [beantragen], damit noch eine für drei Jahre. Genau, ich glaube ja, [dass ich] nach drei Jahren wieder einen Aufenthaltstitel nehmen kann. Und nach den nächsten drei Jahren kriege ich eine für fünf Jahre, und in dieser Zeit, für die fünf Jahre, muss

ich selbstständig sein, kein Geld von Jobcenter oder Agentur haben. Ich bezahle die ganze Steuer, ich arbeite, so full selbstständig, und danach sagen die, ob ich die deutsche Nationalität habe oder nicht. Aber das ist wie Punkte, die ich schaffen muss. Zum Beispiel mindestens C1, acht Jahre hierbleiben, drei oder vier Jahre arbeiten und Steuern bezahlen, keine Strafen, keine Probleme gemacht oder so, ja.« (Flüchtling, Azubi, Betrieb D)

Auch viele der relativ hoch motivierten und partiell bereits gut integrierten Syrer fühlen sich nicht sicher, auch wenn sie daran glauben, durch Leistung und Wohlverhalten irgendwann einen sicheren Aufenthalt erreichen zu können. Wenn Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Berufsvorbereitungsmaßnahmen bei guter Leistung eine Chance auf einen Ausbildungsplatz erhalten, handelt es sich um eine Bewährungssituation mit potenziell existenziellen Folgen. Wahrscheinlich dürften manche das Gefühl haben, dass sie gewissermaßen »um ihr Leben« lernen. In einer ähnlichen Bewährungssituation befinden sich auch manche der ohne Ausbildung arbeitenden Flüchtlinge, die hoffen, durch korrektes Verhalten und fleißige Arbeit einer Abschiebung entgehen zu können.

Bei manchen steht allerdings die Sorge wegen ihrer unsicheren Aufenthaltssituation einem aktiven Integrationshandeln eher entgegen. Die Motivation durch Angst darf nicht als generelles Erfolgsinstrument gelten, wie auch die Erziehungswissenschaften bestätigen, weil die Angst vor Abschiebung auch negative Effekte auf die Motivation haben kann. So berichtet ein Flüchtling, er sei unsicher gewesen,

»ob ich die Aufenthaltserlaubnis gekriegt oder nicht, oder zum Beispiel eine Abschiebung oder nicht. Aber jetzt alles ist gut, und ich kann mich konzentrieren auf meine Arbeit und mein Leben hier in Deutschland und wie in Zukunft mich zu verbessern und so.« (Flüchtling, Beschäftigter, Betrieb C)

Auch die Erwartungen von Eltern und Verwandten können nicht nur zur Motivation beitragen, sondern mitunter auch belastend wirken. Nicht zuletzt spielt jedoch bei vielen auch der eigene Ehrgeiz eine ausgeprägte Rolle. Konflikte aus religiösen oder kulturellen Gründen, die darauf zurückzuführen wären, dass es an Integrationsbereitschaft fehlt, stellen allenfalls ein Randphänomen dar.

In einer Befragung der Handwerkskammer Region Stuttgart unter Mitgliedsbetrieben, die Flüchtlinge ausbilden, wird konstatiert, dass rund

87 Prozent der Betriebe wieder Geflüchtete ausbilden würden. Betriebe, die angaben, keine weiteren Flüchtlinge mehr auszubilden zu wollen, nannten dafür verschiedene Gründe, etwa den bürokratischen Aufwand oder die hohen Anforderungen generell, die man als Handwerksbetrieb nicht regelmäßig bewältigen könne. Lediglich ein geringer Teil der Betriebe sei

»menschlich enttäuscht von dem Azubi. Also die meisten finden ihren Azubi gut, wenn sie dann einen haben, und empfinden diesen als motiviert.« (Vertreterin Handwerksammer)

Bemerkenswerterweise wird darüber hinaus konstatiert:

»Kulturelle Unterschiede werden als Hindernis praktisch nicht benannt, was eine interessante Erkenntnis ist.« (HWK 2018, S. 3)

Offenbar wird mit Überraschung zur Kenntnis genommen, dass kulturelle Differenzen kein zentrales Problem darstellen. Im Hintergrundgespräch wird erläutert, dass Betriebe, die Flüchtlinge beschäftigen bzw. ausbilden, in aller Regel keine kulturellen Differenzen sähen, die »nicht kompatibel« seien. Mitunter sähen Handwerksmeister kulturelle Unterschiede zu in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen sogar positiv, da der Respekt gegenüber dem Meister bei Jugendlichen, die aus patriarchalen Gesellschaften kommen, höher sei. Wie auch immer man solcherlei Respekt gegenüber Autoritäten bewertet, um einen starken Effekt handelt es sich hierbei nicht. Wiederum liegt kein *cultural clash* vor, also keine Konfrontation im Kernbereich identitätsrelevanter kultureller Divergenzen, die nicht durch Lernprozesse in tolerierbare Differenzen transformiert werden könnte.

3.3.3 Schwierigkeiten der Integration

Integration verläuft nicht immer so, wie es ein Drehbuch für Dankbarkeit und Assimilationsbereitschaft vorsehen würde. Wie dargestellt stößt nicht jede Arbeit auf Begeisterung, insbesondere wenn sie anstrengend und nicht allzu üppig bezahlt ist. Manche beruflichen Wünsche sind unrealistisch, was Enttäuschungen und Realitätsverweigerung nach sich ziehen kann, und manchen Flüchtlingen fällt es selbst bei besten Absichten schwer, den betrieblichen Erwartungen zu genügen. Bei den von uns geführten Gesprächen überwogen gleichwohl die positiven Erfahrungen, was angesichts der besonderen Schwierigkeiten, vor die Flüchtlinge ge-

stellt sind, und deren überwiegend jugendlichen Alters fast schon überraschen sollte.

Würden Geflüchtete keinerlei Kritik an Arbeitsbedingungen äußern und wären sie bereit, zu deutlich geringeren Entgeltstandards und mit längeren Arbeitszeiten zu arbeiten, müsste man sich in gewisser Hinsicht größere Sorgen über eine in der Langzeitperspektive problematisch verlaufende Integration machen, da dann ausgeprägt negative Wirkungen auf die Arbeits- und Beschäftigungsstandards in Deutschland wahrscheinlich wären.

In den Betrieben fanden wir zwei deutlich unterschiedliche Formen der Beschäftigung von Geflüchteten vor: Einerseits gab es Normalbeschäftigte, Geflüchtete in Berufsvorbereitung, Auszubildende und Umschülerinnen und Umschüler, die sich angesichts ihrer bisweilen schwachen sprachlichen und fachlichen Voraussetzungen nicht immer leichttaten, jedoch fast ausnahmslos darum bemüht waren, den an sie gestellten Anforderungen zu genügen. Andererseits gab es die Gruppe der Beschäftigten, die mit 80 Cent pro Stunde eine nur geringe Aufwandsentschädigung erhielten und bei denen vergleichsweise große Disziplinlosigkeit, Unpünktlichkeit und Fluktuation herrschte. Das Verhalten der Flüchtlinge scheint demnach in hohem Maße von den angebotenen Arbeitsbedingungen, dem damit verbundenen Entgelt, dem signalisierten Status und einer erkennbaren Perspektive abzuhängen.

80 Cent pro Stunde, die im Grunde nicht für die Arbeit, sondern als »Entschädigung« bezahlt werden, vermitteln weder ein Einkommen, das den Tätigen ausreichend erscheint, noch einen gesellschaftlich hinreichend anerkannten sozialen Status. Es tritt ein Verhalten auf, wie es auch bei Einheimischen öfter vorkommt, die in Ein-Euro-Jobs tätig sind. Obgleich diese erklärtermaßen als Integrationsmaßnahme gedacht sind, tragen sie auch – oder mitunter vielleicht sogar primär – zur Sichtbarmachung von Unterschieden bei und signalisieren jedenfalls Personen, die schon länger in Deutschland leben, einen geringen sozialen Status.

Bei Geflüchteten, die als Neuankömmlinge zunächst keine Anerkennung eines hohen sozialen Status erwarten, dürften 80-Cent-Jobs vielleicht sogar ein höheres Ansehen genießen als die Ein-Euro-Jobs der Einheimischen, da sie eher als Eintrittspforte in die Arbeitswelt denn als Pfad des Ausscheidens interpretiert werden. Vereinzelt kann mit einem solchen Job nach dem Asylbewerberleistungsgesetz über entstehende Kontakte tatsäch-

lich der Schritt in die Arbeitswelt erfolgen, doch scheint dies eher die Ausnahme als die Regel zu sein.

Allerdings spielen sowohl bei Geflüchteten als auch bei Einheimischen immer auch Selektionseffekte eine gewisse Rolle. Geflüchtete, die dazu willens und fähig sind, die deutsche Sprache hinreichend rasch zu erlernen, haben größere Chancen auf eine berufliche oder auch schulische Ausbildung als andere. Dennoch zeigt sich in der Tendenz ein ähnliches Verhalten wie bei Einheimischen: Offenbar verlieren Maßnahmen und auch Praktika, soweit sie keine Chance auf eine spätere Dauerbeschäftigung bieten (was in manchen Fällen vorkommt) mit der Dauer des individuellen Aufenthalts sowie mit der Zeit, in der kollektive Erfahrungen gesammelt und ausgetauscht werden konnten, an Attraktivität, auch wenn sie dafür konzipiert sind, berufliche Erfahrung zu sammeln. Dies mag auf den ersten Blick als nachlassende Integrationsbereitschaft erscheinen, aber zumindest partiell handelt es sich hier gerade um erste Früchte der Integration, nämlich die stille Weigerung, über längere Zeit oder auf Dauer einen Sonderstatus zu akzeptieren.

Damit Geflüchtete nicht – oder nicht in ausgeprägtem Maße – als billige Reservearmee auf dem Arbeitsmarkt fungieren, wie es von manchen befürchtet wird (etwa Hassel 2018), ist es zweifellos wichtig, dass auch die Artikulation persönlicher Interessen und das Beharren auf einem respektablen Status Teil des Integrationsprozesses sind. Offenbar löst die Erwartung einer aus freien Stücken erfolgenden Subordination, die sich als Erwartung von Dankbarkeit geriert, mehr noch als die offen ausgesprochene Erwartung schlichter Assimilation (»Ausländer sollen sich anpassen«) Stress bei den Geflüchteten aus. Die Erwartung von Dankbarkeit fördert die Bereitschaft, eigene Interessen zurückzustellen, und steht einer Integration entgegen, in der Unterbietungskonkurrenz nicht zu einem zentralen Merkmal wird.

Zur Vermeidung von Unterbietungskonkurrenz muss es auch im Interesse der »etablierten Beschäftigten« liegen, die Angst unter den Flüchtlingen möglichst gering zu halten. Soweit der Verlust des Arbeitsplatzes das Risiko der Abschiebung nach sich zieht, wird die Bereitschaft zur Hinnahme schlechter Arbeitsbedingungen sicherlich gefördert. Im Interesse einer Vermeidung konfliktträchtiger Arbeitsmarktkonkurrenz zwischen Geflüchteten und anderen Beschäftigten sind deshalb alle Regelungen hilfreich, die Geflüchtete – ebenso wie andere Gruppen – davor schützen, sich

auf schlechte Arbeitsbedingungen einzulassen. Auch wenn der gesetzliche Mindestlohn nicht überall eingehalten wird, so ist er doch eine wichtige Untergrenze, die sowohl zum Schutz der »Newcomer« als auch der »etablierten Beschäftigten« dient. Ohne einen Mindestlohn, der auf den ersten Blick als Integrationshindernis erscheinen mag, wäre mittelfristig mit hoher Wahrscheinlichkeit mit ausgeprägten Spannungen zwischen etablierten und neu hinzukommenden Beschäftigten zu rechnen.

Der Mindestlohn mag aus Sicht mancher unter Kostendruck stehender Arbeitgeber zu hoch erscheinen – und gleichwohl zu gering sein, da argumentiert werden kann, dass ein Mindestlohn genügen sollte, um davon leben zu können; auch sollte er nicht zwangsläufig zu Altersarmut führen. Selbst wenn er höher wäre, regelt ein Mindestlohn naturgemäß nicht die Verdienste des gesamten Tätigkeitsspektrums. Auf dem Arbeitsmarkt bildet sich nach herrschender ökonomischer Lehre eine Entgeltdifferenzierung aus, in der sich die »Produktivität« einzelner Tätigkeiten widerspiegelt. Bei steigendem Arbeitskräfteangebot sinken nach diesem Verständnis die Verdienste so lange, bis ein angemessener Gleichgewichtslohn erreicht und Arbeitslosigkeit verschwunden ist.

Allerdings sind in der Realität eine ganze Reihe zusätzliche Umstände zu berücksichtigen: Kommt es wegen eines Mangels an Fachkräften oder an Arbeitskräften generell zu Produktionseinschränkungen, kann eine Ausweitung des Arbeitskräfteangebots umgekehrt auch lohnsteigernde Effekte auslösen, da zusätzliche Nachfrage bedient und angebotene Aufträge angenommen werden können.

Im idealen Modell des reinen Marktes kommen Lohndiskriminierung und Subordination nicht vor, da die »Käufer« von Arbeitskraft ihren ökomischen Interessen folgen und kein Interesse an Diskriminierung nach Herkunft oder anderen Kriterien haben. In der Realität stimmt dies aus mindestens zwei Gründen nicht: Erstens handeln auch Arbeitgeber nur begrenzt rational und können sich vermittelt über eigene Vorurteile und durch Ressentiments gefilterte Wahrnehmung auch zu ihrem eigenen Nachteil als suboptimale Marktteilnehmer verhalten. Zweitens kann die Diskriminierung bestimmter Gruppen bzw. ein segmentierter Arbeitsmarkt durchaus auch – nach dem Motto »Teile und herrsche« – in einem ökonomischen Sinne rational sein.

Darauf, dass ein nicht regulierter freier Arbeitsmarkt das Risiko einer Konkurrenz durch eine Reservearmee billiger Arbeitskraftanbieter aus-

schließt, sollte man nicht generell vertrauen. Hiervor scheint eher ein Mindestlohn zu bewahren.

Entgeltdifferenzierung lässt sich allerdings auch bewusst durch ein nach gewissen Kriterien (etwa der Arbeitsbewertung oder nach Qualifikation) differenziertes System der Lohn- und Gehaltsgruppen (bzw. der Entgeltgruppen) herstellen, indem gewissermaßen für alle Berufsgruppen bzw. bestimmte Tätigkeitslevels jeweils besondere Mindestlöhne festgelegt werden. Im Grundsatz kann ein Arbeitgeber auch aus eigenen Stücken ein systematisches Entgeltsystem einführen, doch dann besteht die Gefahr, dass sich je nach aktueller ökonomischer Situation doch wieder willkürliche Benachteiligungen einstellen. Eine höhere Stabilität weisen deshalb der gesetzliche Mindestlohn und tarifliche Regelungen auf, die bei Bedarf eingeklagt werden können – soweit ein funktionsfähiger Betriebsrat existiert und von Benachteiligung betroffene Beschäftigte mit ihrem Problem nicht alleingelassen werden.

3.4 Arbeitsmarkt und Matching

3.4.1 Die betriebliche Integration von Arbeitsmigrantinnen und -migranten

Trotz aller Einschränkungen hinsichtlich der Qualität der Integration darf das Gros der Arbeitsmigrantinnen und -migranten der deutschen Nachkriegsgeschichte als in die deutsche Arbeitswelt integriert betrachtet werden – wenn unter Integration keine den Erwerbstätigen deutscher Herkunft vergleichbare Status- und Einkommensstruktur verstanden wird. Vielmehr erfolgte die Integration der sogenannten ersten Generation der Arbeitsmigrantinnen und -migranten verglichen mit den deutschen Beschäftigten überproportional im Segment der angelernten Arbeit, auch wenn bisweilen innerbetriebliche Aufstiege zu Vorarbeitern etc. durchaus vorkamen.

Die entstandene Unterschichtung ist in hohem Maße zum einen qualifikationsbedingt, zum anderen migrationsbedingt – qualifikationsbedingt insofern, als viele Arbeitsmigrantinnen und -migranten ein geringes, jedenfalls im Vergleich zu deutschen Berufsbildungsstandards geringeres Ausbildungsniveau mitbrachten und schon deshalb einfache Tätigkeiten

übernehmen mussten (vgl. auch Schmidt 2006a, S. 72 ff.). Die Unterschichtung ist jedoch auch migrationsbedingt, da einerseits aufgrund der höheren Verdienste gegenüber dem Herkunftsland oft die Bereitschaft bestand, Tätigkeiten unterhalb des erworbenen Qualifikationsniveaus anzunehmen, andererseits mitgebrachte formale oder faktische Qualifikationen aus verschiedenen Gründen nicht oder nicht im vollen Maße anerkannt wurden.

Die Bereitschaft zur Übernahme von Tätigkeiten unterhalb der eigenen Qualifikation war für Arbeitsmigrantinnen und -migranten in erster Linie ein Abwägen zwischen dem Verlust an Qualifikation, Status und sozialer Zugehörigkeit (Familie, Freunde, gewohnte Umgebung und Kultur) auf der einen Seite und einem besseren Verdienst, dem Entkommen aus der Arbeitslosigkeit oder der Lust auf Abenteuer und Erlebnis auf der anderen Seite. In aller Regel handelte es sich um eine freiwillige und bewusste Entscheidung – selbst dann, wenn man sich anderen anschloss und gruppenweise migrierte.

Für politische Flüchtlinge oder Kriegsflüchtlinge, aber auch für Migrantinnen und Migranten, die extremer existenzieller Not entfliehen wollen, stellt sich die Entscheidungssituation etwas anders dar. Hier lautet die Entscheidung nicht, ob man sich mit der bisherigen Situation zufriedengibt oder bereit ist, Unbequemlichkeiten und Belastungen in der Hoffnung auf sich zu nehmen, die eigene Lage dadurch letztlich zu verbessern, sei es nach der Rückkehr ins Herkunftsland (wie oft geplant) oder im Land der Niederlassung (wie entgegen der eigenen Intention häufig praktiziert). Bei der Flucht aus existenzieller Not lautet die Frage vielmehr, ob die Flucht selbst Erfolgschancen hat und ob man sie sich zutraut.

Da es dabei im Kern nicht um eine Kalkulation meist relativer ökonomischer Verbesserungen geht, finden sich unter Geflüchteten zum einen auch Menschen mit höherer Qualifikation, die sich keine ökonomische Verbesserung ihrer Situation versprechen und aus freien Stücken kaum zur Arbeitsmigration entscheiden würden. Zum anderen flüchten auch Personen jedweden Qualifikationsniveaus, die gar nicht die Möglichkeit haben, Alternativen gegeneinander abzuwägen, weil sie nicht wissen, wo ihre Wanderung sie hinführen wird – sie wissen nur, von wo sie wegwollen.

Unter ansonsten vergleichbaren Umständen ist bei Flüchtlingen somit zumindest temporär mit größeren Migrationsverlusten zu rechnen. Allerdings finden sich unter Geflüchteten auch Personen, die hinsichtlich ihrer Qualifikation weniger mit klassischen »Gastarbeitern«, sondern eher mit

den *expatriates* internationaler Unternehmen verglichen werden können, soweit sie Zugang zu qualifizierten Stellen erhalten, für die Englischkenntnisse ausreichen, bevor sie gute deutsche Sprachkenntnisse erworben haben.

Hinsichtlich der Beschäftigungssicherheit ähneln *expatriates,* die von ihren Unternehmen mit einem festen Arbeitsvertrag in ein anderes Land geschickt werden, jedoch eher angeworbenen Arbeitsmigrantinnen und -migranten als Flüchtlingen. Soweit Letztere im Kontext eines Anwerbeabkommens nach Deutschland gekommen waren, somit Arbeitgeber und Arbeitsplatz schon vor der Abreise feststanden, mussten sie sich bei allem Akkulturationsstress im Vergleich zu Flüchtlingen wenig existenzielle Sorgen machen. Geflüchtete hingegen können sich nicht darauf verlassen, dass sie einen Arbeitsplatz bekommen, zudem besteht in den meisten Fällen die Unsicherheit, ob sie überhaupt in Deutschland bleiben dürfen.

Die Wahrscheinlichkeit, in einer solchen Situation einen zum eigenen Qualifikationsprofil passenden Arbeitsplatz zu finden, ist aus zwei Gründen geringer sein als bei Arbeitsmigrantinnen und -migranten: Zu einem erschwerten Prozess des Matching von Person und Arbeitsplatz tritt auch noch das Risiko, auf eine relativ geringe soziale Akzeptanz zu stoßen, wie sie zumindest teilweise auch für osteuropäische EU-Migrantinnen und -Migranten gilt, denen es nicht oder nicht rasch gelingt, Arbeit zu finden. Auch bei diesen spielt ein gewisses Maß an Diskriminierung bei der Arbeitsplatzvergabe eine Rolle, denn Qualifikationsunterschiede und migrationsbedingte Transaktionskosten (Sprachschwächen etc.) können das Ausmaß an Unterschichtung nicht gänzlich erklären.

Dies gilt insbesondere, wenn es um die Vergabe von Ausbildungsplätzen an Zugewanderte der zweiten oder dritten Generation geht, die in Deutschland aufgewachsen sind; hier spielt auch ethnische Diskriminierung eine Rolle. Unterschiede beim Zugang zu Ausbildungsplätzen auch bei vergleichbaren schulischen Voraussetzungen zwischen Jugendlichen deutscher und (ursprünglich) ausländischer Herkunft sind vielfach belegt (etwa BIBB 2017, S. 342).

Allerdings lassen sich fortbestehende Unterschiede nur zum Teil auf Diskriminierung zurückführen, die sich an ausländischer Herkunft oder ethnischer Zugehörigkeit festmacht; in einem gewissen Maß sind sie auch der Reproduktion sozialer Ungleichheit zuzuschreiben (»Arbeiterkinder werden Arbeiter«). Diese Reproduktion wiederum lässt sich durch verschie-

dene Faktoren erklären, wobei neben schlechteren Startchancen wiederum Diskriminierung eine Rolle spielt. *Classism* und *racism* ergänzen sich, da der Anteil der Beschäftigten mit einfachen Tätigkeiten unter den Migrantinnen und Migranten überproportional ausfällt.

Wie unter anderem auch durch den Intersectionality-Ansatz hervorgehoben wird, tritt die Benachteiligung qua Geschlecht hinzu. Allerdings ist der Anteil der arbeitenden Frauen unter den Migrantinnen geringer als bei Beschäftigten deutscher Herkunft (Liebig 2018; Seebaß/Siegert 2011), weshalb der überproportional männliche Anteil bei den Migrantinnen und Migranten die Unterschichtung bei den Erwerbstätigen statistisch etwas abschwächt.

Obwohl auch personale Diskriminierung vorkommt, reproduziert sich die Ungleichheit zwischen Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund oder nach Herkunftsgruppen (ethnische Ungleichheit) zu großen Teilen ähnlich wie soziale Ungleichheit über die ungleiche Verteilung realer Chancen trotz formal gleicher Rechte oder anders formuliert über die ungleiche Verteilung von ökonomischem, sozialem und kulturellem Kapital (vgl. Bourdieu 2012). Dies beginnt mit dem bekannten Vorteil eines eigenen Zimmers, das ungestörtes Lernen ermöglicht, und reicht über hilfreiche Bekanntschaften und die Kenntnis sozialer Institutionen bis hin zur Kenntnis der erwünschten Umgangsformen. Im Grundsatz gilt dies alles für Arbeiterkinder generell, ganz besonders jedoch für Arbeiterkinder mit Migrationshintergrund.

Dabei spielt »kulturelles Kapital« durchaus eine relevante Rolle, jedoch weniger im Sinne der in Ressentiments gepflegten Vorstellung kultureller Unverträglichkeit mit den Basisregeln der Gesellschaft wie Gesetzestreue und Leistungsbereitschaft, sondern als Mittel der Distinktion. Da Reproduktion und Fortbestand sozialer Ungleichheit unter Einheimischen von einem großen Teil der Bevölkerung als selbstverständlich und nicht begründungspflichtig wahrgenommen wird, kann auch die Wahrnehmung ethnischer Diskriminierung trotz fortbestehender »statistischer« ethnischer Unterschichtung verschwinden.

Schlechtere Bedingungen werden von Migrantinnen und Migranten gewöhnlich für einen begrenzten Zeitraum toleriert: Bei Arbeitsmigrantinnen und -migranten stellt eine vorübergehende Schlechterstellung gegenüber den Einheimischen ein Element des eigenen Kalküls dar, und Flüchtlinge sind, da sie Schutz benötigen, meist auch dann dankbar, wenn

sie nicht in jeder Hinsicht mit den Einheimischen gleichgestellt sind. Da sie wissen, dass die Aufnahme in einem anderen Land keineswegs selbstverständlich ist, erscheint ihnen die Situation im Aufnahmeland anfangs allemal als das »kleinere Übel«. Allerdings ändert sich dies oft im Laufe der Zeit, da der Vergleich mit dem Herkunftsland an Bedeutung einbüßt.

Im Bewusstsein der Nachkommen kann der Bezug auf Migration, Herkunft oder Ethnizität entweder als erklärende Variable für Ungleichheit verblassen, da ethnische Ungleichheit in soziale Ungleichheit transformiert wurde, was in der jüngeren Vergangenheit offenbar in erheblichem Maße vorkam – oder aber fortbestehende Ungleichheit wird unabhängig davon, wie deren Reproduktionsmechanismen aussehen, auf Basis einer statistisch signifikanten Ungleichverteilung von Chancen als »ethnische Ungleichheit«, *racism* oder *ethnicism* interpretiert. Ob ethnische zu sozialer Ungleichheit wird oder umgekehrt, wird nicht zuletzt durch die diskursive Großwetterlage beeinflusst und steht in einer Wechselbeziehung zur Konstruktion von Zugehörigkeit. Ethnizität und Klasse stehen nicht nur für zwei sich ergänzende Varianten von Diskriminierung, sie sind in gesellschaftlichen Diskursen, aber auch im Alltag und im wissenschaftlichen Verständnis (vgl. Fraser 2000) unterschiedliche Möglichkeiten der Deutung sozialer Ungleichheit.

Allerdings ist zu beobachten, dass sich die Unterschichtung innerhalb der Betriebe, also nachdem die Eintrittsschwelle in die Arbeitswelt überschritten ist, im Zeitverlauf und über die Generationen hinweg allmählich abschwächt (da migrations- und qualifikationsbedingte Einflüsse nachlassen) und zudem tendenziell als normal wahrgenommen wird. Gefördert wird diese »Normalisierung« durch die alltägliche Begegnung und »pragmatische Zusammenarbeit« der Beschäftigten. Dies gilt jedenfalls, solange kein betriebliches Regime ethnischer Ungleichheit besteht, sondern innerbetrieblich universalistische Regeln gelten und keine ethnozentrischen und identitätspolitischen Diskurse die alltägliche Kommunikation und Kooperation stören.

Der Prozess der betrieblichen Sozialintegration mittels »pragmatischer Zusammenarbeit« wurde jedoch längere Zeit durch den Sonderstatus des »Gastarbeiters«, eine lediglich temporäre und gewissermaßen ausgelagerte Stellung, und die Weigerung, Deutschland als Einwanderungsland zu sehen, erschwert. Abgesehen von der sozialen Sondersituation (Wohnheime, erwartet temporärer Aufenthalt etc.) unterschieden sich die damaligen

Arbeitsmigrantinnen und -migranten auch hinsichtlich ihres staatsbürgerlichen Status und damit ihrer politischen Rechte von den einheimischen Beschäftigten. Dies galt über politisches Wahlrecht, Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis hinaus zunächst auch für die Rechte innerhalb des Betriebs.

1972 wurde in der Bundesrepublik das passive Wahlrecht bei Betriebsratswahlen für alle Beschäftigten unabhängig von der Staatsangehörigkeit eingeführt (Pühretmayer 2000). Innerbetrieblich war damit ein rechtlicher Unterschied zwischen Beschäftigten mit und ohne deutsche Staatsbürgerschaft weitgehend hinfällig geworden. Für einen relevanten Teil der Arbeitsmigrantinnen und -migranten gibt es, soweit deren Herkunftsländer der EU angehören, nur noch geringe Schwierigkeiten beim Aufenthalt und bei der Arbeitserlaubnis. Migrantinnen und Migranten haben an rechtlicher Anerkennung gewonnen oder – mit Bourdieu (2012) formuliert – an einer institutionalisierten Form von »sozialem Kapital«.

Migrantinnen und Migranten aus Nicht-EU-Ländern blieb eine vergleichbare Anerkennung versagt. Zwar gilt für sie – im Falle ihrer Beschäftigung – ebenfalls das aktive und passive Wahlrecht zur Arbeitnehmervertretung und es finden – jedenfalls soweit Tarifverträge gelten und nicht dagegen verstoßen wird – dieselben tarifvertraglichen Regeln Anwendung, doch das Recht auf Einwanderung, Niederlassung und Arbeit besteht nicht. Allerdings kann eine Anerkennung als politischer Flüchtling oder Kriegsflüchtling erfolgen oder eine Duldung ausgesprochen oder über einen gewissen Zeitraum faktisch praktiziert werden.

Flüchtlinge unterscheiden sich von anderen Migrantinnen und Migranten aus Nicht-EU-Ländern dadurch, dass sie grundsätzlich aufgrund der Situation im Herkunftsland und/oder drohender Verfolgung die Chance auf einen Aufenthalt in der EU oder in Deutschland haben. Doch da dieser Vorteil eine positive Entscheidung durch ein Anerkennungsverfahren voraussetzt, wobei die Entscheidung in vielen Fällen zuungunsten einer Bleibeberechtigung ausfällt oder eine solche nur vorübergehend und unter Vorbehalten erteilt wird, ist der weitere Aufenthalt in vielen Fällen auch faktisch unsicher. Bis einschließlich Oktober »lag die Gesamtschutzquote für alle Staatsangehörigkeiten im bisherigen Berichtsjahr 2018 bei 33,9% (63.413 positive Entscheidungen von insgesamt 186.886)« (BAMF 2018, S. 10; vgl. auch Tabelle 3).

Tabelle 3: Entscheidungen über Asylanträge und Entscheidungsquoten (2009–2018)

Jahr	Entscheidungen insgesamt	Sachentscheidungen										Formelle Entscheidungen	
		davon Rechtsstellung als Flüchtling (§ 3 Abs. 1 AsylG, Art. 16a GG)				davon Gewährung von subsidiärem Schutz (§ 4 Abs. 1 AsylG)		davon Feststellung eines Abschiebungsverbots (§ 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG)		davon Ablehnungen (als unbegründet oder offensichtlich unbegründet abgelehnt)			
				darunter Anerkennungen als Asylberechtigte (Art. 16a GG und Familienasyl)									
2009	28.816	8.115	28 %	452	2 %	395	1 %	1.216	4 %	11.360	39 %	7.730	27 %
2010	48.187	7.704	16 %	643	1 %	548	1 %	2.143	4 %	27.255	57 %	10.537	22 %
2011	43.362	7.098	16 %	652	2 %	666	2 %	1.911	4 %	23.717	55 %	9.970	23 %
2012	61.826	8.764	14 %	740	1 %	6.974	11 %	1.402	2 %	30.700	50 %	13.986	23 %
2013	80.978	10.915	13 %	919	1 %	7.005	9 %	2.208	3 %	31.145	38 %	29.705	37 %
2014	128.911	33.310	26 %	2.285	2 %	5.174	4 %	2.079	2 %	43.018	33 %	45.330	35 %
2015	282.726	137.136	49 %	2.029	1 %	1.707	1 %	2.072	1 %	91.514	32 %	50.297	18 %
2016	695.733	256.136	37 %	2.120	0,3 %	153.700	22 %	24.084	3 %	173.846	25 %	87.967	13 %
2017	603.428	123.909	21 %	4.359	1 %	98.074	16 %	39.659	7 %	232.307	38 %	109.479	18 %
2018 (Jan. bis Okt.)	186.886	33.460	18 %	2.403	1 %	21.496	12 %	8.457	5 %	65.303	35 %	58.170	31 %

Anmerkung: Alle Prozentwerte sind auf die Entscheidungen insgesamt bezogen. Rechtsgrundlage für Entscheidungen zu Flüchtlingsschutz, subsidiärem Schutz und Abschiebungsverboten, die bis zum 30.11.2013 getroffen wurden, war § 60 Abs. 1, § 60 Abs. 2, 3 oder 7 Satz 2 bzw. § 60 Abs. 5 oder 7 Satz 1 AufenthG. Entsprechende Entscheidungen, die ab dem 1.12.2013 getroffen werden, gründen auf § 3 Abs. 1 AsylG, § 4 Abs. 1 AsylG bzw. § 60 Abs. 5 oder 7 AufenthG.
Quelle: nach BAMF 2018

Zudem dürften vor dem Hintergrund sich ändernder gesetzlicher Bestimmungen (vgl. etwa das »Geordnete-Rückkehr-Gesetz«) auch jene ihren Status als unsicher empfinden, deren Aufenthaltsstatus relativ sicher ist. Darüber hinaus trägt der Status des unsicheren und möglicherweise nach der Entscheidung der Behörden unberechtigten Aufenthalts dazu bei, dass Flüchtlinge bzw. Menschen, die einen Status als Flüchtling bzw. Asylberechtigte anstreben, von den *established employees* latent als fundamental statusverschieden erlebt werden.

Daher benötigen Flüchtlinge Hilfe, denn sie können sich in mancherlei Hinsicht nicht selbst helfen. Die potenziell fehlende Teilhabeberechtigung bringt sie in eine ausgeprägt schwache Lage. Obgleich sich in der Sphäre der Arbeitswelt die rechtliche Situation von Flüchtlingen, soweit sie einmal in einem Betrieb angelangt sind, nicht wesentlich von der von EU-Arbeitsmigrantinnen und -migranten und nicht einmal von Beschäftigten mit deutscher Staatsbürgerschaft unterscheidet, versieht der Schatten des unsicheren und potenziell illegitimen Aufenthalts ihren Status zumindest in der Wahrnehmung der anderen mit einem »KW-Vermerk«: Alle in Deutschland gültigen Rechte »können wegfallen« – potenziell sind Flüchtlinge damit auch Menschen mit geringem Sozialkapital.

Geflüchtete sind in besonderer Weise auf die Beziehung zu Helferinnen und Helfern angewiesen, weil ihr – um noch einmal Bourdieu heranzuziehen – »kulturelles Kapital« für die deutsche Arbeitswelt oft gering ist und in diesem Kontext zudem fehlende Passung und mangelnde Anerkennung zur Abwertung beitragen. Versuchen Migrantinnen und Migranten, fehlendes »soziales Kapital« durch Beziehungsnetzwerke in der eigenen »Community« auszugleichen, so kann sie dies unter Umständen noch weiter vom Anschluss an Netzwerke entfernen, die mit umfangreichem und anerkanntem sozialen Kapital ausgestattet sind, da sich das jeweilige Netzwerk auf die weitere Prägung und Akkumulation kulturellen Kapitals auswirkt – auch im Betrieb.

3.4.2 Das Matching-Problem

Flüchtlinge sind auf den Eintritt in den Arbeitsmarkt in Deutschland weniger gut vorbereitet als Arbeitsmigrantinnen und -migranten, weil ihre Wanderung keiner kalkulierten Entscheidung zur Verbesserung der Chancen auf berufliche Tätigkeit und Einkommen entspringt (vgl. Kapitel 3.4.1

und Tabelle 4). Ihr Wanderungsmotiv besteht vielmehr darin, Verhältnissen zu entkommen, die als unerträglich empfunden werden. Gleichwohl bemühen sich auch Schutzsuchende in der Regel darum, ihre Lebenssituation im Zuwanderungsland (das vor Beginn der Flucht keineswegs immer als Zielland feststand) zu verbessern, und streben deshalb nach einer Beschäftigung.

Tabelle 4: Matching bei Arbeitsmigration und aktueller Fluchtmigration (idealtypische Darstellung)

	Arbeitsmigration (bis etwa 1973)	**Aktuelle Fluchtmigration**
Wanderungsmotiv	Arbeit	Flucht
Push-Pull-Verhältnis	Pull teilweise zentral: Anwerbung (bis zum Anwerbestopp 1973; allerdings spielten bei manchen Arbeitsmigrant/innen auch politische Motive mit, da in deren Herkunftsländern autoritäre Regime herrschten)	Push dominiert: Flucht und Vertreibung
Wanderungsentscheidung	»Arbeitsmarktkalkulation«: Entscheidung kann auf Basis von vorhandenen Informationen über die Arbeitsmarktchancen getroffen werden	»Überlebenskalkulation«: Wanderungsentscheidung basiert auf einer Kalkulation der Überlebenschancen (Arbeitsmarkt eventuell als zusätzlicher Aspekt)
rechtlicher Arbeitsmarktzugang	Zugang oft gut vorbereitet, bei Anwerbung weder rechtliche Schwierigkeiten noch beim Zugang zu Arbeitsmarkt und Arbeit, weitgehend offener Zugang für EU-Migranten/innen	rechtliche Einschränkungen der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis
Arbeitsmarktinformation	vor der Migrationsentscheidung können Informationen über den Arbeitsmarkt im Niederlassungsland gesammelt werden, bei Anwerbung wird die Information offeriert	keine präzise Vorabinformation über die Arbeitsmarktnachfrage im Niederlassungsland, Angebot und Nachfrage müssen sich erst nach der Einreise finden
Bildung und Qualifikation	meist gering	stark variierend, von fehlend bis Hochschulabschluss, eher polarisiert

	Arbeitsmigration (bis etwa 1973)	Aktuelle Fluchtmigration
Arbeitsmarkt-nachfrage	hoher Bedarf an Einfacharbeit prägt die Chancen (Fordismus), eher gute Passung	Nachfrage nach industrieller Einfacharbeit fraglich (Digitalisierung), eher im Dienstleistungssektor, Risiko der Exklusion (Post-Fordismus)
Fördermaß-nahmen	meist keine Förderung, erste Generation: Hilfstätigkeiten, zweite Generation: wachsender Anteil mit Berufsausbildung (aber Zugangsdiskriminierung)	Förderung findet partiell statt: Sprachförderung; berufliche Förderung in der Industrie; Hilfstätigkeiten bei Dienstleistern; Hilfstätigkeiten, Ausbildung und spezielle Angebote im Handwerk
strukturelle Inkorporation	Einstieg meist einfach, aber nur ins Segment industrielle Einfacharbeit (intrasektorale Unterschichtung)	Integration in der Industrie schwierig, Bedarf bei privaten Dienstleistungen und Handwerk (intersektorale Unterschichtung), bei Sprachkompetenz teilweise gute Chancen wegen Vorbildung
mittelfristige Entwicklung der strukturellen Inkorporation	relativ homogene und stabile Unterschichtung schwächt sich nur allmählich ab, ähnelt der Reproduktion sozialer Ungleichheit	erster Einstieg schwierig, aufgrund von Integrationskursen und beruflicher Förderung mittelfristig partielle Integration in die Segmente Facharbeit und Akademiker, teilweise aber Exklusion – ausgeprägt segmentierte Integration

Um es mit hergebrachten Begriffen der Migrationsforschung auszudrücken: Bei beiden Varianten von Migration sind sowohl *Pull-* als auch *Push-Faktoren* von Relevanz. Auch wenn der zentrale, die Migration auslösende Faktor in den Verheißungen des Ziellandes liegt, spielen auch Gründe wegzugehen eine Rolle. Und selbst wenn es bei politischer Verfolgung, Krieg und Terror keine Alternative zum Verlassen des Herkunftslandes zu geben scheint, so gilt dies nur deshalb, weil die mehr oder weniger begründete Hoffnung besteht, dass es anderswo besser ist.

Die Entscheidung darüber, ob und wann man das Herkunftsland verlässt, stellt sich für die beiden idealtypisch gegenübergestellten Typen Arbeitsmigration und Fluchtmigration in anderer Weise. Im einen Fall wird die Wanderungsentscheidung auf der Basis vorhandener, wenn auch nicht immer zutreffender Informationen über die Arbeitsmarktchancen getrof-

fen. Auch wenn andere Aspekte mitspielen, kann sie im Kern als *Arbeitsmarktkalkulation* bezeichnet werden. Im anderen Fall werden in einem umfassenden Sinne die Chancen und Risiken des Überlebens gegeneinander abgewogen; man könnte von einer *Überlebenskalkulation* sprechen.

Für klassisch angeworbene »Gastarbeiter« bestand in der Regel keine Schwierigkeit, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden, da sie in der Regie des Niederlassungslandes sowie dortiger Unternehmen angeworben wurden. Auch wenn der Aufenthalt nicht langfristig garantiert war, wurde dies zunächst nicht als Problem wahrgenommen, da sowohl die Migrantinnen und Migranten als auch die bundesdeutsche Politik der Auffassung waren, dass es sich nur um einen vorübergehenden Aufenthalt handeln würde, der mit der Information über den Arbeitsmarktzugang gleich mit offeriert wurde.

Darüber hinaus hängt der Arbeitsmarktzugang von Flüchtlingen trotz verschiedener Veränderungen in der jüngeren Vergangenheit noch immer »vor allem vom aufenthaltsrechtlichen Status und von der Dauer des bisherigen Aufenthalts in Deutschland ab« (BMAS 2018b, S. 14):

> »Asylsuchenden mit Aufenthaltsgestattung und Menschen mit Duldung kann grundsätzlich bereits nach drei Monaten die Aufnahme einer Beschäftigung erlaubt werden. Eine duale Berufsausbildung können Asylsuchende und Geduldete unter erleichterten Bedingungen – ohne Zustimmung der BA – aufnehmen, Asylsuchende grundsätzlich ebenfalls nach 3 Monaten und geduldete Personen sogar gleich von Anfang an. Nach vier Jahren können Asylsuchende und Geduldete jede Beschäftigung aufnehmen, ohne dass es einer Zustimmung der BA bedarf (vgl. §32 BeschV). Die sog. Vorrangprüfung ist mit in Kraft treten [sic] der Verordnung zum Integrationsgesetz am 06.08.2016 für 3 Jahre für die überwiegende Mehrzahl aller Agenturbezirke ausgesetzt worden. In den übrigen Fällen entfällt sie spätestens nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten. Personen aus sicheren Herkunftsstaaten nach §29a AsylG (derzeit: Albanien, Bosnien, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien) unterliegen einem Beschäftigungsverbot, wenn sie ihren Asylantrag nach dem 31.08.2015 gestellt haben und eine Aufenthaltsgestattung oder nach abgelehnten [sic] Asylantrag eine Duldung besitzen.« (BMAS 2018b, S. 19)

Der Unterschied der rechtlichen Situation ist erheblich und wirkt sich im Falle der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen vergleichsweise negativ aus. Abgesehen von unmittelbarer Betroffenheit von Arbeitsverboten werden auch vor dem Hintergrund, dass bisweilen ehemals als unsicher

geltende Länder zu sicheren Herkunftsländern erklärt werden, sowohl Geflüchtete selbst als auch Arbeitgeber und Beschäftigte in merklichem Maße über den realen und den potenziellen Status von Flüchtlingen verunsichert. Dies erschwert den Arbeitsmarktzugang auch bei vorhandener Arbeitserlaubnis.

In der öffentlichen Debatte über die Chancen von Geflüchteten auf Teilhabe in der Arbeitswelt wird meist zu Recht großer Wert auf die Frage der mitgebrachten und nutzbaren Qualifikationen gelegt und zudem darauf hingewiesen, dass das Bildungs- und Ausbildungsniveau von Flüchtlingen im Mittel schlechter ist als das der einheimischen Bevölkerung. Hinzu kommt, dass die allermeisten Flüchtlinge zum Zeitpunkt ihrer Ankunft die deutsche Sprache nicht beherrschen, oft gilt dies auch für die lateinische Schrift.

Nicht selten wird daraus auf schlechtere Chancen für die Integration in die Arbeitswelt als bei den bisherigen Arbeitsmigrantinnen und -migranten geschlossen. Dabei wird aber in der Regel nicht beachtet, dass bei den klassischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten nahezu durchgängig ein geringes Bildungs- und Qualifikationsniveau vorlag, während Flüchtlinge, in der Tendenz alle Bildungs- und Qualifikationsschichten ihres jeweiligen Herkunftslandes abdecken, was primär dem Wanderungsmotiv geschuldet ist.

Auch beruflich etablierte, gut ausgebildete Menschen, die ohne Krieg, Bürgerkrieg oder politische Verfolgung kaum an Migration gedacht hätten, werden zur Flucht gezwungen, während Arbeitsmigration nur für diejenigen interessant ist, die sich eine Verbesserung ihrer Situation versprechen (dies müssen nicht nur Geringqualifizierte sein, auch wenn dies bei der klassischen Arbeitsmigration meist der Fall war). Da eine Flucht ein schwieriges, oft gefährliches und auch kostspieliges Unterfangen darstellt, fällt diese finanziell besser gestellten sowie jüngeren und männlichen Personen leichter. Der Bildungsstand der in Deutschland ankommenden Flüchtlinge ist deshalb im Mittel höher als der Bildungsstand im Herkunftsland, auch wenn die durchschnittliche Schulbesuchsdauer gleichwohl geringer ist als in Deutschland (Lange/Pfeiffer 2018): Laut IAB-BAMF-SOEP-Erhebung haben im »Durchschnitt Frauen wie Männer zehn Jahre eine Schule besucht« – wenn sie denn eine besucht haben (Brücker/Rother/Schupp 2018, S. 21; vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Schulische Bildung von Geflüchteten im Herkunftsland

	Anteil unter Geflüchteten ab 18 Jahren					
höchste besuchte Schulform	**Schulbesuch**			**Schulabschluss**		
	Männer	**Frauen**	**insgesamt**	**Männer**	**Frauen**	**insgesamt**
keine Schule	11 %	19 %	13 %	–	–	–
Grundschule	13 %	11 %	12 %	–	–	–
Mittelschule	31 %	29 %	31 %	24 %	21 %	23 %
weiterführende Schule	41 %	38 %	40 %	35 %	33 %	35 %
sonstige Schule	4 %	3 %	4 %	3 %	2 %	3 %
insgesamt	100 %	100 %	100 %	62 %	56 %	61 %
	Durchschnittliche Anzahl der Schuljahre					
höchste besuchte Schulform	**alle**			**mit Abschluss**		
	Männer	**Frauen**	**insgesamt**	**Männer**	**Frauen**	**insgesamt**
keine Schule	–	–	–	–	–	–
Grundschule	5	5	5	–	–	–
Mittelschule	10	9	10	10	10	10
weiterführende Schule	12	12	12	12	12	12
sonstige Schule	10	10	10	10	10	10
durchschnittliche Anzahl der Schuljahre bei Schulbesuch	10	10	10	11	11	11

Quelle: nach Brücker/Rother/Schupp (2018), Tab. 2-1 (IAB-BAMF-SOEP-Befragung; einzelne Formulierungen geändert)

Zwar ist ein Teil der Flüchtlinge relativ hoch qualifiziert, andere jedoch bleiben deutlich unterhalb der in Deutschland üblichen Schulbesuchsdauer. Bildung und mehr noch Ausbildung sind stärker als in Deutschland polarisiert, außerdem sind viele der Geflüchteten jung und haben durch Krieg oder Flucht häufig Bildungszeiten verloren. Insbesondere junge Flüchtlinge

sind jedoch gut für Maßnahmen der schulischen und beruflichen Nachqualifizierung geeignet, weshalb sich bei Fluchtmigration im Vergleich zur klassischen Arbeitsmigration eine Tendenz zu einer besseren Qualifikationsausstattung zeigt. Allerdings hängt das Bildungsniveau in starkem Maße von den Herkunftsländern ab, weshalb sich unter den Flüchtlingen auch ein relevanter Anteil befindet, dem es weitgehend an Bildungsvoraussetzungen und vor allem beruflicher Bildung fehlt (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Berufliche Ausbildung von Geflüchteten im Herkunftsland

	Anteil unter Geflüchteten ab 18 Jahren					
Ausbildungstyp	**Teilnahme**			**mit Abschluss**		
	Männer	**Frauen**	**insgesamt**	**Männer**	**Frauen**	**insgesamt**
keine Ausbildung	75 %	78 %	76 %	–	–	–
betriebliche Ausbildung	8 %	5 %	7 %	6 %	4 %	5 %
(Fach-)Hochschule, Promotion	16 %	17 %	17 %	10 %	13 %	11 %
insgesamt	100 %	100 %	100 %	16 %	17 %	16 %
	Durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsjahre					
Ausbildungstyp	**alle**			**mit Abschluss**		
	Männer	**Frauen**	**insgesamt**	**Männer**	**Frauen**	**insgesamt**
keine Ausbildung	–	–	–	–	–	–
betriebliche Ausbildung	3	2	3	3	3	3
(Fach-)Hochschule, Promotion	4	4	4	5	5	5
durchschnittliche Anzahl der Ausbildungsjahre bei erfolgter Ausbildungen	4	4	4	4	4	4

Quelle: nach Brücker/Rother/Schupp (2018), Tab. 2-2 (IAB-BAMF-SOEP-Befragung; einzelne Formulierungen geändert)

Aus deutscher Perspektive, d.h. aus der Perspektive eines Landes, in dem ein Großteil der Bevölkerung über eine zertifizierte berufliche oder akademische Ausbildung verfügt, sind die Geflüchteten eher schwach mit Qualifikationen ausgestattet. Dieser Umstand hängt damit zusammen, dass keines der Herkunftsländer der Geflüchteten über ein dem deutschen Berufsausbildungssystem vergleichbares System verfügt (Brücker/Rother/Schupp 2018, S. 21). Der hohe Anteil an jungen Flüchtlingen senkt den Anteil derjenigen mit Studium und insbesondere mit Studienabschluss, spricht jedoch auch dafür, dass das Potenzial der Studierwilligen und im Prinzip Studierfähigen unter den Geflüchteten deutlich höher liegt.

Allerdings werden an die Befähigung zum Studium, soll diese auch im deutschen Kontext praxiswirksam werden, schon sprachlich höhere Anforderungen gestellt als bei einer beruflichen Ausbildung: Während zur Bewältigung der Berufsschule in der Regel das Sprachniveau B2 als hinreichend gilt, wird für ein Studium gewöhnlich das Niveau C1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen erwartet.

Welche Schwierigkeiten im Hinblick auf die individuellen Voraussetzungen und die institutionellen Erwartungen der Universitäten wirksam werden, kann im Rahmen unserer Betrachtung nicht weiter vertieft werden. Vor dem Hintergrund der hohen sprachlichen Hürde, mehr oder weniger ausgeprägter Mängel beim erforderlichen Wissen oder durch reale Passungs- und formale Anerkennungsschwierigkeiten entwerteter Kenntnisse ist es naheliegend, dass etliche Geflüchtete, die im Herkunftsland ein Studium angestrebt hätten, in Deutschland auf eine berufliche Ausbildung zusteuern, da ihnen der Zugang zu einem Studium zumindest vorerst verschlossen bleibt.

In der Folge konkurrieren deshalb Geflüchtete mit höherer Bildung, die zumindest im Herkunftsland ein Studium ermöglicht hätte, auch mit geringer gebildeten Geflüchteten (und bisweilen anderen) um Praktika, Berufsvorbereitungskurse und Ausbildungsplätze – zumindest soweit sie eine berufliche Ausbildung nicht von vornherein als nicht standesgemäß erachten. Allerdings ist es wahrscheinlich, dass manche der besonders erfolgreichen Auszubildenden mit Fluchthintergrund den Betrieben später wieder abhandenkommen, da sie, soweit sie die Möglichkeit erhalten, ein Studium anschließen werden.

Im Vergleich zur klassischen Arbeitsmigration wird das Segment der Tätigkeiten für Un- und Angelernte somit weniger ausgeprägt besetzt, da

schon in der ersten Generation ein relevanter Teil der Geflüchteten eine berufliche Ausbildung abschließt. Doch ist der Einstieg in die deutsche Arbeitswelt nicht selten auch mit einer Entwertung von Bildungskapital verbunden. Diese ist in manchen Fällen lediglich temporär, aber in anderen angesichts der Zeit, die allein bis zum Abschluss einer beruflichen Ausbildung verstreicht, und dem Interesse an einem geregelten Einkommen auch auf Dauer.

Mit Blick auf die mitgebrachten Humanressourcen lassen sich bei heutiger Fluchtmigration im Vergleich zur klassischen Arbeitsmigration keine schlechteren Chancen der Inkorporation in die Arbeitswelt ableiten, eher ist das Gegenteil der Fall. Weniger das migrantische Arbeitskräfteangebot ist es, das den zentralen Unterschied zwischen der klassischen Arbeitsmigration und der heutigen Fluchtmigration ausmacht, vielmehr sind es die ökonomischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die sich unterscheiden. Vergleichsweise größere Risiken könnten in der veränderten Arbeitsmarktnachfrage bestehen.

Selbst an den Bändern der Automobilindustrie, einem einstmals wichtigen Tätigkeitsfeld für die »Massenarbeiter« des Fordismus und die Arbeitsmigranten aus Italien, der Türkei und weiteren Ländern, werden heute im Kontext modifizierter, bisweilen »innovativer« Arbeitseinsatzkonzepte kaum noch Arbeitsplätze für Beschäftigte mit weitgehend fehlenden Kenntnissen der deutschen Sprache und ohne jede Berufsausbildung oder zumindest praktische Erfahrung angeboten. In der Industrie hat die Nachfrage nach körperlich belastender, jedoch nur geringe geistige Anforderungen stellender Einfacharbeit abgenommen. Zudem ist nicht ausgeschlossen, dass sich die Nachfrage im Zuge fortschreitender Rationalisierung und Digitalisierung auch weiterhin verringern wird – zum einen, weil unter anderem Einfacharbeit von Rationalisierung betroffen sein kann, zum anderen, weil Geringqualifizierte durch den Wegfall von Arbeitsplätzen mit höheren Qualifikationsanforderungen in die Situation geraten könnten, mit Facharbeiterinnen und Facharbeitern um Hilfstätigkeiten konkurrieren zu müssen.

Unabhängig davon, ob in den kommenden Jahren eher das Narrativ der Digitalisierung und Freisetzung von Arbeitskräften oder das von Demografie und Arbeits- und Fachkräftemangel der Realität näherkommen wird, ist empirisch bereits jetzt offensichtlich, dass sich Arbeitsplätze, denen geringere Qualifikationsanforderungen zugeschrieben werden, zumindest dem

Volumen nach weniger in der Industrie als im privaten Dienstleistungsgewerbe finden werden. Allerdings ist nicht sicher, ob »Einfacharbeitsplätze« im Dienstleistungssektor wirklich immer geringere Anforderungen stellen. Mitunter gelten vergleichsweise komplexe Dienstleistungstätigkeiten lediglich aufgrund geringer Verdienste und schlechter Arbeitskonditionen als weniger anspruchsvoll als Tätigkeiten in der Industrie (Schildmann/Voss 2018; Klammer/Klenner/Lillemeier 2018, England 1992).

Hinzu kommt ein weiterer Unterschied auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts: Während die klassischen »Gastarbeiter« des »Fordismus« über das unabdingbare Anlernen hinaus meist keine besondere Förderung, auch keine systematische Sprachvermittlung erfuhren, findet Sprach- und Kulturvermittlung bei Flüchtlingen heute, wenn auch nicht immer hinreichend, so doch in größerem Umfang statt, und in manchen Betrieben – auch in einem Teil unserer Untersuchungsbetriebe – erfolgt eine systematische Berufsvorbereitung, die dazu dienen soll, auch anspruchsvolle Ausbildungsgänge bewältigen zu können.

Die früheren Arbeitsmigrantinnen und -migranten wurden somit vergleichsweise einheitlich in das Segment der industriellen Einfacharbeit aufgenommen und verbrachten – sofern sie das Land nicht wieder verließen, in die Gastronomie wechselten oder sich auf irgendeine andere Weise selbstständig machten – anschließend häufig die gesamte Zeit ihres Berufslebens im Segment der angelernten Arbeit. Erst in der zweiten oder dritten Generation gelingt dann der Übergang in das Segment beruflich-qualifizierter Arbeit oder in akademische Tätigkeiten öfter. Schulische Bildung verbessert sich in der zweiten Generation eindeutig. Diehl/Granato konstatieren für die Gruppe der Türkeistämmigen:

> »Although 50% of female and about 30% of male Turkish immigrants born abroad did not possess any educational degree, less than 20% of their native-born children had left school without any diploma in 2012.« (Diehl/Granato 2018, S. 71)

Gleichwohl stehen die Chancen auf einen guten Ausbildungsplatz schlechter als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund (Diskriminierung bei der Lehrstellensuche, vgl. etwa Scherr 2015).

Dank des weniger einheitlichen Qualifikationsprofils der Flüchtlinge, der stattfindenden staatlichen und partiell betrieblichen Förderung und des Bedarfs an Auszubildenden in Handwerk und Dienstleistung kann mit Blick

auf die Geflüchteten von *segmented assimilation* (Portes/Zhou 1993) oder in unserer Begrifflichkeit – in Anbetracht des problematischen Beiklangs des Wortes »Assimilation« in der deutschen Diskussion – von »segmentierter Inkorporation« die Rede sein. Damit stellt sich die Frage, in welches Segment der Arbeitswelt und mithin der Gesellschaft die Zugewanderten sich integrieren, nicht erst in der zweiten Generation, auch wenn durchaus zutreffend sein dürfte, was Portes/Rumbaut mit Blick auf die zweite Generation von Migrantinnen und Migranten in den Vereinigten Staaten formulierten:

»the central question is not whether the second generation will assimilate to U.S. society but *to what segment* of that society it will assimilate.« (Portes/Rumbaut 2001, S. 55)

Da die mitgebrachten Qualifikationen zwar einerseits aufgrund der pluralen Schichtzugehörigkeit der Geflüchteten variieren, andererseits aber in jeder Schicht vom Bildungssystem des Herkunftslandes geprägt sind, ist wahrscheinlich, dass sich zumindest eine partielle Korrelation zwischen Herkunftsgruppe und Inkorporationssegment zeigen wird.

Die Schulerfolge der zweiten Generation unterschieden sich auch bisher schon beobachtbar zwischen den Herkunftsländern. Ein Zusammenhang mit dem Ausbildungsniveau im Herkunftsland besteht auch bei den Geflüchteten. Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung konstatiert, dass die mitgebrachten Qualifikationen bereits mit der Höhe des angestrebten allgemeinbildenden Schulabschlusses korrelieren:

»Hinsichtlich der Art der angestrebten Schulabschlüsse zeigt sich insgesamt, dass sich die Anteile derjenigen, die einen einfachen, und derjenigen, die einen weiterführenden Abschluss (Abitur oder Fachoberschulabschluss) anstreben, ungefähr die Waage halten. Dabei bestehen jedoch teilweise deutliche Unterschiede zwischen den Herkunftsländern. So ist bei Personen aus Syrien der Anteil derjenigen, die einen weiterführenden Abschluss anstreben, vergleichsweise hoch (62 Prozent), während Personen vom westlichen Balkan (10 Prozent) sowie aus Eritrea oder Somalia (35 Prozent) deutlich häufiger einen einfachen als einen weiterführenden Abschluss anstreben. Auch dies dürfte mit den bereits mitgebrachten Qualifikationen zusammenhängen […]. So zeigt sich auch, dass Personen, die eher geringe Qualifikationen mitgebracht haben, seltener einen weiterführenden Abschluss anstreben als jene, die bereits über höhere Abschlüsse verfügen.« (Brücker/Rother/Schupp 2018, S. 62)

Jenseits der migrationsbedingten schulischen und beruflichen Entwertung von Qualifikationen, die jedoch dazu beitragen kann, dass das Interesse an einer Kompensation des erlebten Verlustes an gesellschaftlicher Anerkennung in der zweiten Generation von Menschen mit Migrationshintergrund hoch ist, reproduziert sich soziale Ungleichheit unter der Bevölkerung mit und ohne Migrationshintergrund in erheblichem Maße auf dieselbe Art und Weise.

Im Gegensatz zu den früheren Arbeitsmigrantinnen und -migranten, die in das Segment der industriellen Einfacharbeit inkorporiert wurden, finden sich die heutigen Flüchtlinge, wenn auch im Vergleich zu den einheimischen Erwerbstätigen im Mittel unterschichtet, in praktisch allen Arbeitsmarktsegmenten. Das ist die positive Veränderung; weniger positiv dürfte hingegen sein, dass viele der Geflüchteten in Branchen unterkommen, in denen die Verdienste geringer und die Arbeitszeiten ungeregelter und oft auch länger sind als in der Industrie. Im Vergleich können wir im Falle der früheren Arbeitsmigration von *intrasektoraler* Unterschichtung sprechen, während es sich bei einem größeren Teil der Flüchtlinge bei aller segmentierten Inkorporation eher um eine *intersektorale* Unterschichtung handelt, worunter wir die überproportionale Beschäftigung in Branchen mit schlechten Arbeitsbedingungen fassen.

Die praktisch wirksamen Unterschiede zwischen den beiden hier idealtypisch skizzierten Migrationsformen Fluchtmigration und Arbeitsmigration sollten nicht überschätzt werden. Obwohl es ein Teil der Geflüchteten mit gehobenen Schulabschlüssen mit der Zeit schaffen dürfte, eine berufliche Ausbildung oder Arbeitsstellen mit guten Arbeitsbedingungen zu erreichen, wird ein erheblicher Teil der Flüchtlinge durchaus auf klassische Weise als Helferin oder Helfer tätig werden. Viele ohne berufliche Ausbildung werden auch in Industriebetrieben unterkommen, eventuell vermittelt über eine Zeitarbeitsfirma. Bei manchen Unternehmen ist der Weg über die Arbeitnehmerüberlassung inzwischen ohnehin zum Standardweg des Einstiegs geworden, so auch bei unserem Untersuchungsbetrieb D.

Allerdings sollte mittelfristig nicht mit der gewohnten relativ homogenen und stabilen Unterschichtung gerechnet werden, die sich nur allmählich abschwächt und dabei weitgehend den Regeln der Reproduktion sozialer Ungleichheit folgt. Wahrscheinlich ist mit einer Vielzahl verschiedener Integrationsverläufe zu rechnen – wobei die migrationsbedingten Statusverluste und Unterschichtungseffekte, so legen die bisherigen Erfahrungen nahe (vgl. mit Bezug auf die Flüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien Salikutluk/

Giesecke/Kroh 2016), dann besonders ausgeprägt sein werden, wenn die Chancen der frühzeitigen Integration in die Arbeitswelt gering sind.

Auch zwischen männlichen und weiblichen Flüchtlingen unterscheiden sich die Chancen der Integration in die Arbeitswelt nicht unerheblich. Dies lässt sich auf der Basis vorliegender Untersuchungen zeigen (Liebig 2018), auch wenn wir selbst Geschlechterunterschiede nicht systematisch untersucht haben. Im weitgehenden Fehlen weiblicher Flüchtlinge in unseren Untersuchungsbetrieben spiegelt sich nicht nur der hohe Anteil von Männern unter den Geflüchteten, sondern wahrscheinlich auch ein bei jungen Männern ausgeprägtes Drängen auf den Arbeitsmarkt, um Selbst- und Fremderwartungen zu genügen. Frauen hingegen bieten sich oft traditionelle Alternativrollen zum schwierigen Bemühen um einen Einstieg in die deutsche Arbeitswelt.

Während eine über längere Zeit ausbleibende Erwerbsbeteiligung von Männern die Erwartungen von Eltern, Verwandten und Bekannten enttäuscht, ist dies bei Frauen weniger ausgeprägt der Fall; mitunter dürften sie bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sogar gegen soziale Erwartungen und kulturelle Muster verstoßen. Dies gilt ganz besonders dann, wenn es Kinder zu versorgen gilt. Hinzu kommt, dass eine Erwerbstätigkeit aufgrund der gegenüber Männern geringeren schulischen Ausbildung für Frauen häufig weniger attraktiv ist und sich zudem auch weniger leicht realisieren lässt.

Da weibliche Geflüchtete zudem tendenziell in Dienstleistungsbranchen unterkommen, in denen die Frauenbeschäftigung hoch und Entlohnung und Arbeitsbedingungen vergleichsweise schlecht sind, fallen nicht nur die Arbeitsanreize für Frauen geringer aus, darüber hinaus sind sie in stärkerem Maße als Männer von der intersektoralen Unterschichtung betroffen. Gleichwohl wird auch von vielen geflüchteten Frauen berichtet, die sich intensiv um eine Berufstätigkeit bemühen.

3.5 Integrationskonstellationen

3.5.1 Segmentierte Inkorporation der Geflüchteten

Obwohl mittelfristig infolge von Sprachkursen und beruflicher Förderung nicht zwingend mit einem schlechten Verlauf des Integrationsprozesses bei Geflüchteten gerechnet werden muss, erweist sich das Matching von Person und Arbeitsplatz zunächst als eine Herausforderung, die größer ist als im

Falle der bisherigen Arbeitsmigration. Mit Blick auf die Altersstruktur derjenigen, die einen Asylantrag gestellt haben (vgl. Tabelle 7), wird deutlich, dass sich Arbeitsmigration und Fluchtmigration auch in dieser Hinsicht unterscheiden, jedenfalls soweit wir vom späteren Familiennachzug absehen.

Tabelle 7: Alter und Geschlecht der Asyl-Erstantragstellerinnen und -antragsteller (2016)

Altersgruppen in Jahren	absolut	Anteil der Altersgruppe an allen Erstantragsteller/innen	darunter männlich	
			absolut	Anteil männlich in der Altersgruppe
bis unter 4	78.192	11 %	40.384	52 %
von 4 bis unter 6	27.668	4 %	14.697	53 %
von 6 bis unter 11	60.699	8 %	32.780	54 %
von 11 bis unter 16	52.434	7 %	32.628	62 %
bis unter 16 gesamt	**218.993**	**30 %**	**120.489**	**55 %**
von 16 bis unter 18	42.393	6 %	34.044	80 %
von 18 bis unter 25	169.853	23 %	129.049	76 %
von 25 bis unter 30	101.560	14 %	71.962	71 %
von 16 bis unter 30 gesamt	**313.806**	**43 %**	**235.055**	**75 %**
von 30 bis unter 35	69.449	10 %	45.713	66 %
von 35 bis unter 40	45.503	6 %	29.119	64 %
von 40 bis unter 45	28.187	4 %	17.754	63 %
von 45 bis unter 50	19.010	3 %	11.625	61 %
von 50 bis unter 55	11.679	2 %	6.666	57 %
von 55 bis unter 60	7.145	1 %	3.894	55 %
von 60 bis unter 65	4.456	1 %	2.356	53 %
65 Jahre und älter	4.142	1 %	1.895	46 %
insgesamt	**722.370**	**100 %**	**474.566**	**66 %**

Anmerkung: Rundungsfehler bei den Prozentwerten möglich
Quelle: nach BIBB 2017, Tab. C2-1, basierend auf: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe Dezember 2016 (Berechnungen des Bundesinstituts für Berufsbildung)

Durch die Altersstruktur sind die Schwierigkeiten der Arbeitsmarktintegration in der ersten Zeit nach der Ankunft größer, wobei es sich dabei durchaus um Jahre handeln kann. Einerseits ist das Risiko des Misslingens wesentlich ausgeprägter, da zwischen Ankunft und Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei vielen allein schon aufgrund ihres jugendlichen Alters eine längere Zeitspanne liegen muss, andererseits bietet gerade die noch nicht bestehende »Verkopplung« von Person und Berufstätigkeit Chancen für schulische und berufliche Qualifizierung.

Angesichts des Umstands, dass einerseits die Zahl der Einfacharbeitsplätze zumindest in der Industrie schon aktuell und künftig in verstärktem Maße nicht ausreichen könnte, um gering qualifizierten Bewerbern ausreichend Beschäftigungschancen zu bieten, andererseits ein wachsender Fachkräftemangel beklagt wird, der angesichts der demografischen Entwicklung weiter zunehmen könnte, kann der jugendliche Charakter der Flüchtlingszuwanderung als besondere Chance gesehen werden.

Zwar ist angesichts der beiden Narrative »Digitalisierung« und »demografischer Wandel« Vorsicht geboten, da diese sich im Hinblick auf den Arbeitskräftebedarf zumindest partiell widersprechen und nicht nur als reale Entwicklungen, sondern auch als diskursive Projekte zu begreifen sein dürften, mit denen politische und ökonomische Interessen verknüpft sind, doch in jedem Fall bleibt das Risiko des Ausschlusses aus der industriellen Arbeitswelt ohne umfangreiche Qualifizierungsbemühungen für Geflüchtete hoch.

In manchen Industriebetrieben finden sich überzeugende Ansätze, jugendliche Flüchtlinge über Praktika und Berufsvorbereitungsmaßnahmen auf die duale Ausbildung vorzubereiten. Solche Maßnahmen wurden in der Annahme eingerichtet, dass eine Ausbildung bei direkter Übernahme in ein Ausbildungsverhältnis oft nicht erfolgreich zu bewältigen sei. Allerdings wurde mehrfach berichtet, dass Probleme bei der Auswahl geeigneter Bewerberinnen und Bewerber für Berufsvorbereitungsmaßnahmen (Einstiegsqualifizierung etc.) auftraten. Offenbar gelingt es der Bundesagentur für Arbeit nicht in allen Fällen, geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu vermitteln, weshalb manche Betriebe weiterhin mit kirchlichen Einrichtungen und zivilgesellschaftlichen Initiativen kooperieren. Allerdings darf es angesichts in Deutschland jahrelang ausgeprägter Austeritätspolitik (Keller 2014; Schmidt et al. 2018) nicht überraschen, dass Behörden vorübergehend an ihre Grenzen stoßen, wenn im Kontext der Fluchtmigration schwierige Integrationsprozesse in einem ungeplant großen Maßstab vorzubereiten und zu begleiten sind.

Obwohl sich manche der untersuchten größeren Betriebe um jugendliche Flüchtlinge intensiver kümmern als um Jugendliche, die in Deutschland aufgewachsen sind, gelingt es auch dort nur in begrenztem Umfang, Jugendlichen Plätze anzubieten. Auch wenn viele Flüchtlinge noch jung sind und es sowohl in ihrem Interesse als auch im Interesse der deutschen Wirtschaft und Gesellschaft liegen würde, möglichst vielen eine Berufsausbildung oder ein Studium zu ermöglichen, sprechen die bisherigen Erfahrungen dafür, dass ein erheblicher Teil der Geflüchteten in Anlerntätigkeiten beschäftigt sein wird.

Viele große Industrieunternehmen bieten zwar verschiedene Maßnahmen zur beruflichen Förderung von Flüchtlingen an, doch nicht selten handeln sie dabei »aus gesellschaftlicher Verantwortung« und nicht aus betriebswirtschaftlichem Interesse – was dazu führt, dass mitunter zwar vorbildliche Maßnahmen auf den Weg gebracht wurden, die jedoch in Anbetracht der Relation der Beschäftigtenzahlen zur Anzahl der zu versorgenden Geflüchteten als »Tropfen auf den heißen Stein« gelten müssen (vgl. auch Müller/Schmidt 2016b, S. 135). Kleinere Unternehmen und Handwerksbetriebe, die zum Teil erhebliche Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsstellen mit in Deutschland aufgewachsenen Bewerberinnen und Bewerbern zu besetzen und auch nach Beschäftigten für angelernte Tätigkeiten suchen (etwa in der Logistik), zeigen jedoch hinsichtlich der Quantität ein größeres Interesse an der Beschäftigung von Flüchtlingen.

Diese kleineren Betriebe sind jedoch kaum in der Lage, vergleichbare berufsvorbereitende und ausbildungsbegleitende Maßnahmen anzubieten. Soweit aus Mangel an Bewerberinnen und Bewerbern oder aus gutem Willen trotzdem eine Anstellung für eine Ausbildung erfolgt, dürfte das Risiko des Scheiterns in der Berufsschule allein schon aus sprachlichen Gründen relativ hoch sein – so hatten wir jedenfalls vermutet. Allerdings sprechen die ersten Erfahrungsberichte aus den Kammern für eine optimistischere Einschätzung. Dies dürfte daran liegen, dass sich, wenn in kleineren Betrieben und Handwerksbetrieben die Entscheidung fällt, Geflüchtete als Auszubildende oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einzustellen, auch Personen finden, die die Unterstützung Geflüchteter, insbesondere geflüchteter Auszubildender zu ihrem persönlichen Anliegen machen. Mitunter ist das auch die Chefin oder der Chef selbst. Formell benannte oder informelle Mentorinnen und Mentoren, mitunter überlappend mit ehrenamtlicher Tätigkeit, sind auch in den Betrieben bedeutsam.

Laut einer umfragebasierten Hochrechnung der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) konnten 34 Prozent der Betriebe 2017 nicht alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen (vgl. Tabelle 8), rund 14 Prozent der Unternehmen bildeten Flüchtlinge aus.

»Im Vergleich zum Vorjahr ist das abermals eine Verdoppelung. Hochgerechnet bedeutet dies, dass sich momentan rund 20.000 (2017: 15.000) Flüchtlinge in einer IHK-Ausbildung befinden. Diese Zahl verteilt sich dabei über alle drei Ausbildungsjahre.« (DIHK 2018, S. 7)

Tabelle 8: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Ausbildungsplätzen (nach Branchen)

Branche	2017	2016	2015	2014
Gastgewerbe	57 %	58 %	61 %	62 %
Baugewerbe	45 %	42 %	30 %	37 %
Verkehr (Transport/Logistik)	35 %	35 %	33 %	35 %
Industrie (ohne Bau)	35 %	28 %	30 %	31 %
Durchschnitt	**34 %**	**31 %**	**31 %**	**k. A.**
Handel	33 %	31 %	33 %	31 %
Banken/Versicherungen	32 %	29 %	23 %	27 %
unternehmensorientierte Dienste	31 %	19 %	29 %	29 %
sonstige Dienstleistungen	28 %	28 %	28 %	28 %
Gesundheit/Pflege	27 %	25 %	25 %	25 %
IT	27 %	24 %	24 %	24 %
Medien	22 %	21 %	14 %	14 %
Immobilien	9 %	8 %	11 %	11 %

Anmerkung: Anteil der Betriebe in den jeweiligen Branchen, die auf die Frage »Konnten Sie in den Jahren 2014–2017 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?« mit »Nein« beantwortet haben, sortiert nach Nein-Anteil 2017
Quelle: eigene Darstellung nach DIHK 2016, S. 8; DIHK 2017, S. 10 und DIHK 2018; S. 5

Die Umfrage der DIHK verdeutlicht, dass Ausbildungsplätze für Geflüchtete in starkem Maße in Branchen angeboten werden, in denen Schwierigkeiten bestehen, Ausbildungsplätze zu besetzen:

»Die Branchen, die sich bereits im vergangenen Jahr besonders für Integration einsetzten, haben ihr Ausbildungsengagement in den vergangenen zwölf Monaten weiter intensiviert: Besonders im Gastgewerbe mit seinen vielen kleinen und mittelgroßen Betrieben bilden inzwischen 28 Prozent (2017: 18 Prozent) der Unternehmen Flüchtlinge aus und damit mehr als jeder vierte Betrieb. Die Baubranche legt um zehn Prozentpunkte auf 19 Prozent (2017: neun Prozent) zu. Auch 17 Prozent der Industriebetriebe und 16 Prozent der Betriebe in der Verkehrsbranche integrieren immer mehr Flüchtlinge. Branchen, in denen eine hohe Sprachfertigkeit zur Ausbildung benötigt wird, sind derzeit noch unterrepräsentiert, wie z.B. der Immobiliensektor, der Medienbereich oder Banken/Versicherungen.« (DIHK 2018, S. 7)

Handwerksbetriebe haben in besonderem Maße Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, und deshalb – wie eine Vertreterin einer Handwerkskammer in Baden-Württemberg im Gespräch hervorhob, auch einen höheren Anteil an Flüchtlingen unter den Auszubildenden: Während der Anteil in der Industrie des Bundeslandes bei 2,9 Prozent liege, betrage er im Handwerk 5,7 Prozent. Die DIHK konstatiert zudem, dass 16 Prozent der Betriebe Einstiegsqualifizierungen (EQ) anbieten, die auch für die Betriebe ein guter Einstieg seien, um Erfahrungen mit der Ausbildung von Flüchtlingen zu sammeln (DIHK 2018, S. 8). Allerdings darf unseres Erachtens nicht zwingend geschlossen werden, dass alle Betriebe, die berufsvorbereitende Praktika anbieten, später auch eine hinreichende Zahl an Ausbildungsplätze für Flüchtlinge zur Verfügung stellen.

Auf Basis der Förderstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) weist der Datenreport zum Berufsbildungsbericht 24.887 geförderte Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Fluchthintergrund aus, darunter 9.766 Personen in Maßnahmen der Bundesagentur zur Berufswahl und Berufsausbildung (darunter 4.284 EQ) und 15.121 Personen in speziellen Maßnahmen vorwiegend für Flüchtlinge (PerF, PerjuF, PerjuF-H, KompAS und Kommit; BIBB 2018, S. 332f., Tab. A12.2.2-1). Die Gesamtzahl der berufsvorbereitenden Maßnahmen dürfte höher liegen, da anderweitig geförderte Maßnahmen (etwa »Start in den Beruf plus« der chemischen Industrie) darin nicht enthalten sind.

Auf der Grundlage der von uns geführten Gespräche bleibt festzuhalten, dass keineswegs allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern einer berufsvorbereitenden Maßnahme auch der Übergang in eine Ausbildung gelingt. Auch sind Unternehmen bekannt, die (auch geförderte) angebotene Prak-

tika und Berufsvorbereitungsmaßnahmen partiell oder generell nicht als Vorbereitung einer Ausbildung im eigenen Unternehmen verstehen, sondern lediglich als Hilfe beim Eintritt in den allgemeinen Arbeits- und Lehrstellenmarkt.

Die Anzahl der Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz ist laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit jedenfalls deutlich höher als die Zahl derjenigen, die tatsächlich einen Ausbildungsplatz erhalten, und zudem geringer als die Zahl der Teilnehmenden an berufsvorbereitenden Maßnahmen. Einem Teil der Geflüchteten gelingt der Eintritt in eine berufliche Ausbildung auch ohne die Teilnahme an einer Vorbereitungsmaßnahme.

»Von den 26.428 bei der BA gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund hatten zum Stichtag 30. September 2017 insgesamt 9.475 einen Ausbildungsvertrag abschließen können. Die Quote der Einmündungen von Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchthintergrund in eine (duale) Ausbildung betrug im Berichtsjahr 2017 somit 35,9 %. Die Quote der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund fiel damit zwar 2,2 Prozentpunkte höher aus als im Vorjahr, lag aber weiterhin deutlich unter dem Anteil der erfolgreich eingemündeten Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund (49,1 %).« (BIBB 2018, S. 335)

Zwischen Oktober 2017 und September 2018 suchten 38.300 Geflüchtete laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit mit deren Unterstützung nach einem Ausbildungsplatz. Allerdings darf nicht angenommen werden, dass alle erfolgreichen Bewerberinnen und Bewerber auch als Ausbildungssuchende bei der Bundesagentur gemeldet waren.

»Im März 2018 befanden sich in Deutschland gut 28.000 Auszubildende mit einer Staatsangehörigkeit der acht Hauptherkunftsländer der Geflüchteten in einer sozialversicherungspflichtigen Berufsausbildung (alle Ausbildungsjahre). Im Jahr zuvor waren noch 14.000 Auszubildende weniger beschäftigt.« (BA 2018b, S. 11)

Ende 2017 waren 1,7 Millionen Geflüchtete im Ausländerzentralregister (AZR) registriert, 1,2 Millionen davon »verfügten 2017 über einen anerkannten Schutz und damit über einen humanitären Aufenthaltstitel«, im November 2018 waren etwas mehr als 459.000 Geflüchtete als arbeitsuchend registriert, darunter waren fast 177.000 arbeitslos (BA 2018b, S. 5 und 8).

»Im Zeitraum Dezember 2017 bis November 2018 haben 116.000 Personen aus den Hauptherkunftsländern der Geflüchteten ihre Arbeitslosigkeit durch eine Beschäftigungsaufnahme am ersten Arbeitsmarkt, durch eine Selbständigkeit bzw. durch die Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung beendet. Die Abgangsrate, also die Chance, die Arbeitslosigkeit im nächsten Monat durch eine Beschäftigungsaufnahme wieder zu beenden, betrug für Personen aus den Hauptherkunftsländern der Geflüchteten 5,0 Prozent. Sie lag damit zwar deutlich niedriger als für alle Ausländer mit 6,6 Prozent, hat sich aber im Vergleich zum Vorjahreszeitraum dennoch um 1,8 Prozentpunkte erhöht.« (BA 2018b, S. 9)

Der größere Teil der Flüchtlinge findet den Weg in die deutsche Arbeitswelt somit über eine Beschäftigung, nicht über eine Ausbildung oder eine berufsvorbereitende Maßnahme. Auch 2018 waren es neben den Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung (zu einem Drittel) weiterhin primär Betriebe des privaten Dienstleistungsgewerbes, nicht zuletzt der Gastronomie, in denen Geflüchtete unterkamen. Dies liege, so die Bundesagentur für Arbeit, »auch an der vergleichsweise hohen Fluktuation in diesen Branchen« (BA 2018b, S. 9) – also daran, dass die Umstände der Beschäftigung in diesen Branchen aus Arbeitnehmersicht schlecht sind.

Mit 31,6 Prozent liegt die Beschäftigungsquote bei Flüchtlingen[5] noch immer deutlich unter der von 50,3 Prozent für alle Ausländerinnen und Ausländer und 69,4 Prozent für Deutsche (jeweils inklusive geringfügig Beschäftigter), wobei die Zahl sozialversicherungspflichtig beschäftigter Flüchtlinge im Vorjahresvergleich um 95.000 anstieg (BA 2018b, S. 12). Auch finden sich Anzeichen, dass trotz der besonderen beruflichen Förderung, die junge Geflüchtete mitunter erfahren, der Anteil an mit Ausbildungsplätzen unversorgten Bewerberinnen und Bewerbern unter den Flüchtlingen höher ist als unter allen Bewerberinnen und Bewerbern (vgl. Tabelle 9).

5 | In den Daten zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung können Geflüchtete nicht identifiziert werden, deshalb wird hilfsweise auf die Staatsangehörigkeit zurückgegriffen (Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017). Berücksichtigt sind Menschen aus Eritrea, Nigeria, Somalia, Afghanistan, Irak, Iran, Pakistan und Syrien.

Tabelle 9: Bewerberinnen und Bewerber für Berufsausbildungsstellen – Anteil von Personen im Kontext von Fluchtmigration

	Bewerber/innen für Berufsausbildungsstellen	davon im Kontext von Fluchtmigration	versorgte Bewerber/innen	davon im Kontext von Fluchtmigration	unversorgte Bewerber/innen	davon im Kontext von Fluchtmigration
insgesamt	532.172	5 %	434.317	4 %	97.855	8 %
Geschlecht						
Männer	318.059	7 %	257.062	6 %	60.997	12 %
Frauen	214.102	2 %	177.245	2 %	36.857	3 %
Alter						
unter 20 Jahre	354.723	2 %	299.373	2 %	55.350	4 %
20 bis unter 25 Jahre	142.699	7 %	110.888	6 %	31.811	10 %
25 Jahre und älter	34.736	19 %	24.042	17 %	10.694	24 %
Schulabschluss						
ohne Hauptschulabschluss	8.096	13 %	6.200	11 %	1.896	19 %
Hauptschulabschluss	143.552	6 %	113.074	6 %	30.478	9 %
Realschulabschluss	222.233	2 %	186.318	2 %	35.915	3 %
Fachhochschulreife	66.244	1 %	54.613	1 %	11.631	2 %
allgemeine Hochschulreife	68.660	7 %	56.239	5 %	12.421	16 %
keine Angabe	23.387	22 %	17.873	19 %	5.514	33 %
Besuchte Schule						
allgemeinbildende Schulen	290.519	4 %	240.942	3 %	49.577	7 %
berufsbildende Schulen	202.442	4 %	163.798	4 %	38.644	6 %
Hochschulen und Akademien	25.841	12 %	20.109	9 %	5.732	24 %
keine Angabe	13.370	26 %	9.468	23 %	3.902	32 %

Anmerkung: Berichtsjahr 2016/2017, Berichtsmonat 8/2017; Rundungsfehler bei den Prozentwerten möglich
Quelle: nach Zentraler Statistik-Service der Bundesagentur für Arbeit 2017, Datenstand August 2017

Laut IAB-Stellenerhebung (Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017) war der Anteil der Betriebe mit Erfahrungen mit Flüchtlingen, d. h. Bewerbungen, Vorstellungsgespräche oder Einstellungen, im vierten Quartal 2016 je nach Branche sehr unterschiedlich. In etwa einem Viertel der Unternehmen der Zeit- und Leiharbeit und knapp 16 Prozent des Gastgewerbes[6] liegen demnach betriebliche Erfahrungen mit Geflüchteten vor (vgl. Tabelle 10). In der Chemieindustrie, in Maschinenbau, Elektrotechnik und Fahrzeugbau finden sich solche Erfahrungen hingegen nur bei ca. 10 Prozent der Betriebe.

Tabelle 10: Betriebliche Erfahrung mit Geflüchteten nach Wirtschaftszweigen

Branche	Anteil der Unternehmen mit Erfahrungen mit Flüchtlingen
Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ)	25,2 %
Gastgewerbe	15,9 %
Erziehung und Unterricht	15,7 %
Metalle, Metallerzeugung	13,4 %
Ernährung, Textil, Bekleidung, Möbel u. a.	12,5 %
Handel, Reparatur	11,9 %
Gesundheits- und Sozialwesen	11,8 %
öffentliche Verwaltung	10,7 %
sonstige Dienstleistungen	10,5 %
Baugewerbe	10,3 %
Chemie, Kunststoff, Glas, Baustoffe	10,1 %

6 | Bemerkenswerterweise liegt der Anteil der Betriebe mit Flüchtlingserfahrung im Bereich »Erziehung und Unterricht« ähnlich hoch. Dabei mag man zwar auch an Sprachunterricht in einer Herkunftssprache denken, wahrscheinlicher dürfte jedoch sein, dass hier – angesichts der anschließenden Unterfragen offenbar entgegen der Intention der Befragung – auch Kontakte zu Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Integrations- und Sprachkursen mitgezählt wurden. Die Frage lautete: »Haben Sie in den letzten Monaten Erfahrungen mit Personen gemacht, die im Zuge der großen Flüchtlingswelle seit 2014 nach Deutschland gekommen sind? (Ja/Nein)«

Branche	Anteil der Unternehmen mit Erfahrungen mit Flüchtlingen
Maschinen, Elektrotechnik, Fahrzeuge	9,8 %
Verkehr, Lagerei	9,7 %
Holz, Papier, Druck	9,5 %
sonstige wirtschaftliche Dienste (ohne ANÜ)	8,7 %
Kunst, Unterhaltung, Erholung	6,9 %
Wasserversorgung, Abfallentsorgung	6,2 %
Bergbau, Steine und Erden	5,6 %
Energieversorgung	5,3 %
Information und Kommunikation	4,9 %
Land- und Forstwirtschaft	3,6 %
Finanzdienste, Versicherungen	3,2 %
Grundstücks- und Wohnungswesen	2,8 %
freiberufliche wissenschaftliche und technische Dienste	1,6 %

Anmerkung: hochgerechneter Anteil der befragten Betriebe in Prozent der jeweiligen Gruppe, 4. Quartal 2016
Quelle: nach Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017, Abb. 2 (IAB-Stellenerhebung)

Ein weiteres Resultat der IAB-Erhebung besteht in der Erkenntnis, dass Erfahrungen mit der Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten die Chance vergrößern, dass Flüchtlinge beschäftigt werden. Dieser Befund, so vermuten die Autorinnen und Autoren, lässt sich möglicherweise damit erklären, dass sprachliche Hürden dadurch niedriger sind. Dies dürfte deshalb ein relevanter Faktor sein, weil die Betriebe »Sprachbarrieren« mit 48,9 Prozent als wichtigsten Grund dafür angeben, dass sie auf Einstellungen verzichten. Plausibel bliebe dieser Faktor auch dann, wenn sich letztgenannte Betriebe in Ostdeutschland häufen sollten, wo auch andere Aspekte eine Rolle spielen dürften, etwa Unzufriedenheit mit kultureller Vielfalt. Allerdings spielen gerade auch in Ostdeutschland die geringen Betriebsgrößen eine Rolle.

Die Bedeutung von Unsicherheiten bei Rechtslage und Aufenthaltsstatus als Grund dafür, dass Betriebe auf die Einstellung von Flüchtlingen ge-

nerell verzichten, nimmt offenbar ab. Für das vierte Quartal 2016 nennen nur noch 21,7 Prozent »bürokratischen Aufwand« als Hinderungsgrund (Gürtzgen/Kubis/Rebien 2017), wobei sich verbesserte Kenntnisse der rechtlichen Situation nicht immer und überall positiv auf die Beschäftigungsbereitschaft der Betriebe auswirken muss – auf die Beschäftigung von Geduldeten kann auch bewusst verzichtet werden.

In einem ersten Schritt lassen sich bei Flüchtlingen grob zwei Varianten der betrieblichen Inkorporation unterscheiden: Berufsvorbereitung und Berufsausbildung einerseits und Beschäftigung auf »gewöhnlichen Arbeitsplätzen« andererseits – zu denen wir freilich auch atypische Beschäftigungsverhältnisse, insbesondere geringfügige und befristete Beschäftigung rechnen müssen. Anders als es bei der ersten Generation der Arbeitsmigrantinnen und -migranten (»Gastarbeiter«) überwiegend der Fall war, findet sich bei den Flüchtlingen bereits in der ersten Generation ein segmentiertes Inkorporationsregime (vgl. Portes/Zhou 1993), zu dem neben der Aufnahme in das Segment angelernter Arbeit auch ein berufsqualifizierender Einstieg gehört.

Auch wenn in beiden Varianten die Anforderung des Matching verglichen mit der klassischen Arbeitsmigration höher ist (vgl. auch Schmidt 2017), so ist diese Form segmentierter Inkorporation im Vergleich positiv zu bewerten, da sie das traditionell weitgehend einheitliche Muster der Unterschichtung durchbricht. Je größer das Segment der berufsqualifizierenden Inkorporation ausfällt, desto besser steht es um die Chance, langfristig herkunftsbedingte Ungleichheit zu begrenzen.

Abgesehen davon, dass einem Teil der Geflüchteten eine Beschäftigung schon juristisch verwehrt bleibt oder nur eingeschränkt zugestanden werden dürfte, muss damit gerechnet werden, dass ein Teil der arbeitsfähigen Flüchtlinge keinen Zugang zur Erwerbstätigkeit finden wird. Zu den Varianten der Inkorporation gesellt sich auch die Variante *Exklusion*, die im Fall der angeworbenen Arbeitsmigrantinnen und -migranten der ersten Generation nicht oder kaum vorkam, auch wenn nicht jede Arbeitsmigration immer dem Muster der Anwerbung folgte.

Je schwerer die Integration in die Arbeitswelt gemacht wird und je unsicherer die Perspektive jeweils ausfällt, desto unwahrscheinlicher ist eine gelingende Inkorporation in die Arbeitswelt. Kurz gesagt: Bewusst konzipierte Exklusionsmaßnahmen wie z. B. »Ankerzentren« werden letztlich nicht die Integration, sondern die Desintegration fördern. Ganz abgesehen von

ethischen Fragen muss davon ausgegangen werden, dass sich die desintegrierenden Effekte nicht auf jene begrenzen werden, die letztlich tatsächlich abgeschoben werden: Unter den Geflüchteten werden Angst, Unsicherheit, Enttäuschungen und Unmut gefördert, bei Arbeitgebern Vorsicht und Zurückhaltung begünstigt. Deshalb brachte eine Reihe von Verbänden und Institutionen in einem offenen Brief an die Bundestagsabgeordneten ihre Befürchtung zum Ausdruck, dass insbesondere mit dem »Geordnete-Rückkehr-Gesetz« »Zehntausende in Deutschland permanent in Angst vor Haft und vor Abschiebung in einem Zustand der Perspektivlosigkeit leben« (Pro Asyl et al. 2019).

3.5.2 Varianten der Inkorporation

Da zum einen nicht alle berufsvorbereitenden Maßnahmen auch in eine Berufsausbildung münden und zum anderen Berufsausbildungen auch – und im Zeitverlauf sicherlich zunehmend – ohne berufsvorbereitenden Vorlauf stattfinden, ist es sinnvoll, in dieser Hinsicht weiter zu differenzieren. Darüber hinaus unterscheiden sich auch die Arbeitsbedingungen zwischen verschiedenen Branchen und Betrieben nicht unerheblich, worauf wir bereits hingewiesen haben. Hieraus resultieren nicht nur berufliche Konsequenzen für den Einzelnen, auch gesellschaftliche Folgen sind wahrscheinlich.

Deshalb halten wir es für angebracht, noch weiter zwischen verschiedenen Konstellationen der Inkorporation zu unterscheiden, und haben verschiedene Varianten der Inkorporation von Geflüchteten in Betriebe und andere Zusammenhänge der Arbeitswelt in Tabelle 11 dargestellt. Die Übersicht basiert primär auf unserer eigenen Erhebung, in einem zweiten Schritt haben wir auch nicht selbst erhobenes Wissen einfließen lassen (insbesondere bei der informellen/illegalen Arbeit).

Eine Möglichkeit für Geflüchtete, in Betriebe zu kommen, besteht oder bestand darin, eine Praktikumsstelle anzunehmen. Man könnte fast sagen, das Praktikum sei der Kern der »betrieblichen Willkommenskultur«. In etlichen, vor allem größeren Betrieben kam der Gedanke auf, dass es angemessen sei, einen eigenen Beitrag zu leisten, damit Flüchtlinge in Deutschland Fuß fassen können. Die Idee, Flüchtlinge zu unterstützen, hatte keineswegs überall denselben Ursprung. Inspirierend scheint zum einen die überwältigend positive Aufnahme von Flüchtlingen gewesen zu sein, zum

Tabelle 11: Inkorporationsvarianten bei Flucht und Arbeitsmigration

	Tätigkeit	Beschäftigung	Branche	Betrieb
Unverbundenes Praktikum	Kennenlernen der Arbeitswelt	befristet, Mindestlohn	Industrie, in Einzelfällen in allen möglichen Betrieben	größerer Betrieb, Großbetrieb
Kennenlernpraktikum	Kennenlernen von Arbeitswelt und Betrieb	befristet, Mindestlohn (nicht immer)	alle Branchen	auch in kleinen und Handwerksbetrieben
Berufsvorbereitung, EQ, Start in den Beruf+	systematische Vorbereitung auf eine Berufsausbildung	befristet, mit Aussicht auf Ausbildung, Bezahlung nach EQ-Regeln o. Ä.	Industrie und (öffentliche) Dienstleistungen	eher in Industrie und etablierter Dienstleistung
Berufsausbildung	Berufsausbildung	Ausbildungsvertrag	alle Branchen, oft Handwerk (Lehrwerkstatt vs. mitarbeitend)	auch in kleinen und Handwerksbetrieben
Anerkannte Einfacharbeit	Einfacharbeit	normal	Industrie und Dienstleistung	in Betrieben mit akzeptablen Arbeitsstandards
Subalterne Einfacharbeit	Einfacharbeit, zum Teil Leiharbeit	atypisch, prekär, Missachtung von Arbeitsstandards (Tarifverträge, Mindestlohn etc.)	privater Dienstleistungssektor	Hotels und Gaststätten, Reinigung, Bau etc.
Fachtätigkeit	Fachtätigkeiten, auch akademischen Charakters	normal, (anfangs) oft befristet	überall, etwa IT-Sektor oder Bereiche, in denen Englischkenntnisse genügen	eher größere Betriebe, auch wissenschaftliche Institute, Ingenieurbüros
AsylbLG	Hilfstätigkeiten	Entschädigung (80-Cent-Jobs)	kommunal, staatlich, gemeinnützig	z. B. ÖPNV
Informelle/ illegale Arbeit	Hilfstätigkeiten, Kleinsthandel, Straßenverkauf, Drogenhandel, Prostitution	prekär	Schattenökonomie	auch Hotels und Gaststätten, Bau

Ziel der Maßnahme	Motiv des Betriebs	Vorkommen/ Zielgruppe	Perspektive
Kenntnisse über die Arbeitswelt vermitteln	gesellschaftspolitische Verantwortung oder Image des Betriebs	vornehmlich für jüngere Geflüchtete zu Beginn der Aufenthaltszeit	keine betriebliche Perspektive, Verweis externer Arbeitsmarkt
Kennenlernen von Betrieb und Bewerber/in	Interesse an Fach- und Arbeitskräften	vornehmlich für jüngere Geflüchtete	Chance auf Beschäftigung, Berufsvorbereitung, Ausbildung
Vorbereitung auf eine Berufsausbildung	Interesse an Fachkräften, Förderung unversorgter Jugendlicher/ Geflüchteter	Jugendliche, Geflüchtete mit Bildungs-/ Kenntnisdefiziten (evtl. verdeckt überqualifiziert)	Chance auf Beschäftigung, Berufsausbildung
Berufsabschluss	Interesse an Fachkräften	vornehmlich für Jüngere, Geflüchtete und Folgegenerationen von Arbeitsmigrant/innen	Chance auf vollwertige Teilnahme, aber nicht für alle ein Bildungsaufstieg
Lohnarbeit	Arbeitskräfte	Massenarbeiter/innen, Fordismus-Taylorismus, typisch für klassische Arbeitsmigration	erste Generation: Einfacharbeit; zweite Generation: begrenzter Aufstieg
Arbeit, oft mit ausbeuterischem Charakter	Billigarbeitskräfte	vornehmlich besonders vulnerable Gruppen, Flüchtlinge (insbesondere mit unsicherem Aufenthaltsstatus)	Bildung einer subalternen Dienstklasse (intersektorale Unterschichtung)
Lohnarbeit	Fachkräfteeinsatz, mitunter unterhalb des (Aus-)Bildungsniveaus	alle Migranten mit Fach- oder akademischer Ausbildung	kaum Unterschiede zu Beschäftigten deutscher oder anderer Herkunft
Integration via Arbeitsverpflichtung	Integration	Geflüchtete ohne reguläre Tätigkeit	keine systematische betriebliche Perspektive
Ausbeutung	Ausbeutung	Illegale (z. B. wegen Angst vor Abschiebung)	keine legale Perspektive

anderen wurde mit einem zunehmenden Bedarf an Fachkräften argumentiert. Während das erste Argument mit dem Verweis, dass man auch als Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung übernehmen wolle, einen primär ethischen Charakter hatte, schien das zweite Argument unmittelbar betriebswirtschaftlicher Rationalität zu entspringen. Allerdings wurden auch in Großunternehmen Praktika für Geflüchtete aufgelegt, denen es in absehbarer Zeit weder an Arbeitskräften noch an Auszubildenden fehlen dürfte.

Die zweite Begründung begegnete uns nicht überall, teilweise gab man sich auch mit dem Hinweis auf die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung zufrieden. Allerdings wurde mitunter gerade die Berufung auf den Arbeits- und Fachkräftebedarf jenseits betrieblicher Eigeninteressen im Sinne von gesellschaftlicher Verantwortung begründet (etwa in Betrieb D, vgl. auch Müller/Schmidt 2016b). Möglicherweise erschien es manchen Managerinnen und Managern schlicht nicht legitim, betriebliches Handeln nur ethisch zu begründen – illegitimer Altruismus wurde dann als legitimes Eigeninteresse maskiert.

Allerdings dürfte auch die gesellschaftliche Verantwortung nicht immer ausschließlich altruistisch motiviert sein, da bisweilen auch die Chance gesehen wurde, das eigene Bild in der Öffentlichkeit zu verbessern, oder die Notwendigkeit, auf Wünsche aus der eigenen Belegschaft oder dem Betriebsrat einzugehen. Vereinzelt wurde auch berichtet, dass die Erwartung aus der Politik direkt oder vermittelt über die Arbeitgeberverbände an die Unternehmen herangetragen worden sei, sich an Maßnahmen zur betrieblichen Integration von Geflüchteten zu beteiligen. Auch wenn solche Faktoren bei der Entscheidung für Praktikumsangebote für Geflüchtete eine Rolle gespielt haben, ist doch gleichwohl zu konstatieren, dass ein Managementhandeln festgestellt werden konnte, das nicht allein betriebswirtschaftlicher Logik gehorcht.

Bedeutung kam mitunter auch dem Vorbild anderer Betriebe zu. Es gab zum Beispiel im Rahmen von regulären und besonderen Meetings in Arbeitgeberverbänden einen Austausch unter Unternehmen, bei dem es nicht nur gut zu Gesicht stand, über eigene Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten berichten zu können, sondern auch eine wechselseitige Orientierung untereinander erfolgte, was eine gewisse Isomorphie der betrieblichen Reaktionen erklären könnte. Allerdings gilt dies nur für einen Teil der Praktika, denn soweit diese einen systematisch berufsvorbereitenden

Charakter annehmen, ist ihre Ausgestaltung meist stark von der Bundesagentur für Arbeit beeinflusst, die diese Maßnahmen oft finanziell fördert.

Eine erste Variante von Fördermaßnahmen bezeichnen wir als *unverbundenes Praktikum* (vgl. Tabelle 11). Von »unverbunden« sprechen wir deshalb, weil dieses Angebot keinen Zugang zu einer anschließenden Beschäftigung oder Ausbildung im Betrieb eröffnet. Oft handelte es sich meist um frühe Angebote, die später nicht fortgeführt wurden:

»Die [Praktika] wurden ja quasi auf dem Höhepunkt der Flüchtlingswelle ins Leben gerufen […], das war anfangs nicht so einfach, überhaupt vierzig Leute zu rekrutieren. Also man hat da sehr stark zusammengearbeitet mit der Bundesagentur für Arbeit […], also die Asylgesetzgebung [ist] ja auch nicht gerade freundlich. So, man hat Leute suchen müssen, die arbeiten dürfen, […] zumindest ein paar Deutschkenntnisse auch haben, weil die mussten sich ja auch verständigen hier im Betrieb. Wir haben schon immer geguckt, dass wir […] so Paten kriegen, wir haben ja hier schon auch einen hohen Migrantenanteil bei uns im Betrieb und es gibt durchaus auch Leute, die meinetwegen Arabisch sprechen […]. Wenn's, sag ich mal, wenn's absolut gar nicht mehr anders ging, dann hat man die halt geholt.« (Betriebsrat, Betrieb D)

»Das Ziel der [Praktika] war nicht eine Übernahme, […] das war ja zentral gesteuert, das heißt, da wurden die Werke dann eben nur angefragt: ›Würdet ihr das mal machen?‹ […] Was wir aber […] immer hatten, dass wir mit den Arbeitnehmerüberlassungsfirmen eben Vereinbarungen getroffen haben, das heißt, die Praktikanten hatten die Möglichkeit, zur ANÜ-Firma zu wechseln […]. Wie viele da jetzt in der aktuellen Übernahmeaktion tatsächlich dann zu uns übernommen wurden […], das weiß ich nicht.« (Ausbildungsmanager, Betrieb D)

Im Betrieb, aus dem diese Aussagen stammen, stellt die Leiharbeit zumindest im operativen Bereich nicht nur für Flüchtlinge den einzigen Weg dar, in den Betrieb zu gelangen. Da es infolge bereits länger anhaltender Leiharbeit Wartelisten gab, war es sozusagen zu einer Frage der Fairness geworden, darauf zu verzichten, Geflüchtete auf direktem Wege einzustellen. Während das Angebot einer größeren Zahl von Praktikumsplätzen als Teil der Willkommenskultur betrachtet, somit durch eine den »betrieblichen Universalismus« überschreitende Perspektive gerahmt wird, in der Hilfe angesichts von Verfolgung, Krieg und Flucht auch dann angemessen erscheint, wenn sie nicht an der Grenze des betrieblichen Sozialraums Halt macht, verhält es sich bei der Einstellung anders.

Bei einer Einstellung würden Kolleginnen und Kollegen zurückgesetzt, mit denen man schon längere Zeit zusammenarbeitet und denen man zuerst einen festen Arbeitsplatz zugesteht. Durch die bevorzugte Einstellung von Geflüchteten würde aus Sicht der Beschäftigten wie des Betriebsrats eine andere Benachteiligung verfestigt. Deshalb setzte sich der Betriebsrat in dieser Konstellation dafür ein, den Praktikantinnen und Praktikanten keine unmittelbare betriebliche Perspektive zu eröffnen. Es geht hier gewissermaßen um den letztlich zum Scheitern verurteilten Versuch, im Rahmen einer diskriminierenden Konstellation Gerechtigkeit walten zu lassen. Auch dem interviewten Betriebsrat ist nicht bekannt, dass viele Geflüchtete inzwischen über den Umweg der Leiharbeit wieder zurück in den Betrieb gekommen wären:

»Ne, […] der Personalbereich hat die eine Zeit lang beobachtet, aber das war auch mit den Leiharbeitsfirmen vereinbart, weil sag ich mal, ein Leiharbeiter beim X [Betrieb D], der kriegt […] eine Aufzahlung auf seinen Stundenlohn, dass er […] auf einen Facharbeiter-Einstiegslohn kommt. Das ist natürlich viel mehr Geld, als Leiharbeiter oder auch Stammbeschäftigte in anderen Betrieben kriegen. […] es gibt Leute, die gehen in die Leiharbeitsfirma, weil sie die Hoffnung haben, bei X [Betrieb D] eingesetzt zu werden, weil sie da erst mal mehr Geld kriegen, und zum zweiten dann auch die Hoffnung damit verbunden ist, irgendwann übernommen zu werden. Ich und auch andere Betriebsräte wurden schon gefragt, bei welcher Leiharbeitsfirma man sich denn bewerben muss, damit man zu X [Betrieb D] kommt. […] nicht so einfach, den Leuten zu erklären, dass sie sich das sehr gut überlegen sollten, wenn sie irgendwo anders in einem anderen Unternehmen einen festen Arbeitsvertrag haben, den Schritt zu gehen, weil das ist halt kein Zuckerschlecken so. Deswegen war eigentlich auch die Vereinbarung […], dass sie, wenn sie in die Leiharbeitsfirma gehen, nicht gleich zu X [Betrieb D] kommen. Aber wie gesagt, das ist jetzt schon eine Weile her, es kann durchaus sein, dass der eine oder andere über die Leiharbeitsfirma inzwischen auch wieder da ist.« (Betriebsrat Betrieb D)

Auch der Weg über die Leiharbeit sollte möglichst nicht eingeschlagen werden – ein ökonomisches Interesse an der Beschäftigung von Flüchtlingen sieht zweifellos anders aus. Allerdings wurden – obwohl auch dies ursprünglich nicht intendiert war – laut Aussage des interviewten Betriebsrats pro Jahrgang stets »ein oder zwei Leute« in Ausbildung übernommen. Er betont auch, dass er sich dafür eingesetzt habe, dass die Praktika lern-

förderlich ausgestaltet wurden; ursprünglich sei daran gedacht worden, die Geflüchteten schlicht »wie Ferienjobber« einzusetzen:

»Die sind hier, um was zu lernen und einen Industriebetrieb zu sehen und … Denn die Vorstellung des Unternehmens war durchaus die, ja, man lässt die mitarbeiten wie Ferienjobber. Und da haben wir gesagt: ›Das kann nicht sein.‹ Uns war es sehr wichtig, dass die nicht auf die Personalbemessung einer Kostenstelle angerechnet werden, sondern dass die eben zusätzlich dazu kommen, weil wir haben gesagt: ›Wie ist denn das Erleben von einem Menschen, der dort arbeitet?‹ [Der denkt,] jetzt kommt so ein Praktikant, so ein Flüchtling, der kriegt praktisch Mindestlohn, ja, […] und der Leiharbeiter, der das vorher gemacht hat, der wird dann abgemeldet, wird dann heimgeschickt oder kommt halt weg.« (Betriebsrat Betrieb D)

Aus Betriebsratssicht war es auch mit Blick auf den Tätigkeitsinhalt der Praktika wichtig, Arbeitsmarktkonkurrenz zu vermeiden. Dieses Problem stellte sich vor allem deshalb, weil Arbeitsmarktkonkurrenz bereits zuvor durch Leiharbeit internalisiert wurde. Vor dem Hintergrund numerischer Flexibilität werden Geflüchtete potenziell zu Konkurrentinnen und Konkurrenten, vor denen man den internen Arbeitsmarkt weitgehend abschotten möchte. In dieser Situation war es vor allem der Betriebsrat, der sich für eine Schließung des betrieblichen Arbeitsmarktes einsetzte, auch wenn er versuchte, diese mit dem Einsatz für gute Lernbedingungen für Geflüchtete zu verbinden. Vor diesem Hintergrund habe die Aufnahme der Flüchtlinge im Betrieb dann aber »eigentlich ziemlich gut funktioniert«:

»Es gab auch keine Probleme irgendwie, wie man's befürchtet hat, weil man gerade darauf geachtet hat, dass es eben nicht […] auf die Personalbemessung angerechnet wird, so dass die Leute das durchaus positiv wahrgenommen haben, die Belegschaft. Also die Rechnung ist aufgegangen.« (Betriebsrat Betrieb D)

In solcher Weise angelegte Praktika funktionieren wahrscheinlich nur so lange, wie Flüchtlinge nur schlecht deutsch sprechen, die Hoffnung groß ist, früher oder später doch eine Anstellung im Betrieb zu bekommen, und es keine alternativen Angebote mit längerer Perspektive gibt. Das soll nicht heißen, dass diese Art des »unverbundenen Praktikums« nicht ihren Sinn hätte, schließlich war sie auch symbolisch bedeutsam, um anderen Unternehmen zu signalisieren, dass es angebracht ist, an der Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt mitzuwirken. Wenn aber Basiskennt-

nisse der deutschen Sprache und grundlegendes Wissen über die deutsche Arbeitswelt vorhanden sind, sind sowohl im Interesse der Geflüchteten wie der Betriebe Maßnahmen sinnvoller, an die sich eine Beschäftigungsperspektive anschließt.

Praktika in anderen Betrieben, die mit einer höheren Beschäftigungschance verbunden sind, können als *Kennenlernpraktika* bezeichnet werden (vgl. Tabelle 11). Diese klassische Art des Praktikums dient dem wechselseitigen Kennenlernen: Kommen Geflüchtete aus Sicht des Betriebs mit der Arbeit und den Kolleginnen und Kollegen klar und gefällt ihnen die Arbeit und der Betrieb (oder ist damit die Hoffnung verbunden, nicht abgeschoben zu werden), dann findet man zusammen. Somit sind »Kennenlernpraktika« vornehmlich dort anzutreffen, wo Arbeitskräfte oder Auszubildende gesucht werden, etwa im Handwerk oder in Dienstleistungsbetrieben, in denen oft weniger gut bezahlt wird. Die Teilnahme an einem solchen Praktikum kann den ersten Schritt in eine Berufsvorbereitungsmaßnahme und/oder eine Ausbildung darstellen. Hinsichtlich der Praktikumsinhalte müssen sich »unverbundenes« und »Kennenlernpraktikum« nicht unterscheiden.

Einen Schritt darüber hinaus stellen systematische *Berufsvorbereitungsmaßnahmen* dar, die das klare Ziel verfolgen, auf eine Ausbildung vorzubereiten. Insbesondere größere Unternehmen, die in einer eigenen Lehrwerkstatt systematisch auf eine Ausbildung vorbereiten können und nicht über genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber verfügen, um ihre Ausbildungsplätze zu besetzen, haben Interesse an solchen Maßnahmen. Diese sind nicht immer erfolgreich, da sie das klar bestimmte Ziel der Ausbildungsreife verfolgen und damit über Kriterien verfügen, um über Scheitern und Erfolg befinden zu können – nicht nur durch die zuständigen Ausbilderinnen und Ausbilder, sondern auch seitens der Geflüchteten selbst.

Diese Zielklarheit erlaubt es den Lernenden auch, nicht nur eine vage Bleibehoffnung zu entwickeln, sondern die Perspektive, durch Fleiß und Lernbereitschaft etwas für das eigene Fortkommen tun zu können – und in manchen Fällen auch, durch einen Ausbildungsvertrag in Deutschland bleiben zu können. Wahrscheinlich stellen solche Berufsvorbereitungsmaßnahmen, die den Geflüchteten einerseits durchaus etwas abverlangen, ihnen andererseits aber auch eine Perspektive eröffnen, nicht nur eine günstige Inkorporationskonstellation dar, sondern sind auch sehr hilfreich für die Sozialintegration.

Manche Geflüchtete bewältigen die Anforderungen einer solchen Maßnahme jedoch nicht, wodurch Enttäuschungen entstehen. Anscheinend halten sich solche Ausfälle aber durchaus in Grenzen, weil durch die Selektion etwa nach technisch-naturwissenschaftlicher und Sprachkompetenz Geflüchtete ausgewählt werden, die bereits über einschlägige berufliche Erfahrungen oder aber über eine einigermaßen solide schulische Bildung verfügen. Da sowohl Betriebe (bzw. Ausbilderinnen und Ausbilder) als auch Geflüchtete Zeit und Energie in solche Maßnahmen investieren und beiden bei Gelingen offensichtliche Vorteile zufallen, geben sich, soweit wir dies beobachten konnten, beide Seiten beträchtliche Mühe, um zum Erfolg zu gelangen.

Die Berufsvorbereitungsmaßnahme als im Vergleich zu Praktika stärker zielgerichtete Maßnahme und die *Berufsausbildung* stellen die wohl entscheidende Eintrittsschwelle in die berufliche Arbeitswelt dar. Wer diese Hürde nimmt, hat gute Chancen, dem Segment der angelernten Arbeit zu entrinnen und den Kolleginnen und Kollegen deutscher Herkunft, mit EU-Herkunft oder bereits längerem Aufenthalt in Deutschland in absehbarer Zeit auf gleicher Stufe gegenüberzutreten. Da es viele Geflüchtete allein schon aus sprachlichen Gründen nicht oder zumindest nicht rasch schaffen, eine Ausbildung ohne gezielte Vorbereitung zu bewältigen, liegt hier ein Schlüssel der System- wie der Sozialintegration.

Soweit der Berufsausbildung eine gute und auch sprachliche Vorbereitung vorausging – was jedoch in Branchen, in denen Auszubildende besonders gesucht werden, keineswegs selbstverständlich ist –, unterscheidet sich die Ausbildung von Geflüchteten nicht allzu sehr von der Ausbildung von Beschäftigten ohne oder mit sonstigem Migrationshintergrund. Dennoch unterscheidet sich die Deutschkompetenz in der Regel noch längere Zeit von der in Deutschland aufgewachsener Jugendlicher, und das verbleibende sprachliche Handicap der Geflüchteten schwindet erst allmählich.

Auch in Fällen ohne vorausgehende Berufsvorbereitungsmaßnahme sind vorhandene Sprachprobleme und die Behebung fehlender schulischer Defizite während der Berufsausbildung zu bewältigen. Gerade für kleinere und Handwerksbetriebe, die oft nicht in der Lage sind, Berufsvorbereitungskurse anzubieten, stellt dies eine Herausforderung dar, die allerdings oft auch gemeistert wird. Die Berichte aus den Kammern, auch aus dem Bereich des Handwerks, stimmen jedenfalls optimistisch. Wahrscheinlich ist, dass der oft enge und unmittelbare Kontakt zwischen Kolleginnen und Kollegen am Arbeitsplatz – zu denen sich gerade in kleinen Betrieben mit-

unter auch der Chef und Meister gesellt, der über die Einstellung eines Geflüchteten selbst entschieden hat und die Umstände der Beschäftigung aus erster Hand einschätzen kann – dazu beiträgt, dass die bestehenden Schwierigkeiten im Kontext einer gemeinschaftlichen Form der Sozialintegration (Kotthoff/Reindl 1990) aufgefangen werden können.

Für die Integrationsvariante Berufsausbildung spielt jedoch auch eine Rolle, ob eine Lehrwerkstatt und ausreichend geschultes und für Ausbildungszwecke freigestelltes Personal zur Verfügung steht, um in der Berufsschule auftretende Schwächen kompensatorisch begleiten zu können, oder ob die Ausbildung stark in den normalen Arbeitsprozess integriert ist. Anscheinend gelingt es aber auch in diesem Fall in der Regel, einen erfolgreichen Verlauf der Ausbildung zu organisieren. Wir haben auch Auszubildende angetroffen, die ihre eigentlichen Stärken zu zeigen begannen, nachdem sie ihr sprachliches Handicap einigermaßen überwunden hatten, wobei manchen die dann zum Vorschein kommende, zunächst sprachlich verdeckte schulische oder auch akademische Qualifizierung (»Überqualifizierung«) zugutekam. Obwohl die Auszubildenden nicht immer gründlich vorbereitet waren, berichten die Kammern sowohl in den Interviews als auch in Medien, dass die Ausbildungen zum großen Teil erfolgreich verlaufen.

Eine Industrie- und Handelskammer berichtete von einem Geflüchteten, dem es zunächst nicht gelungen sei, einen Ausbildungsplatz zu bekommen. Zunächst habe er längere Zeit aus freien Stücken am Berufsschulunterricht teilgenommen, im zweiten Jahr habe er dann einen Ausbildungsplatz erhalten. Solche unerschrockenen »Helden der Arbeit« bzw. der Karriereorientierung haben wir zwar in unseren Interviews nicht angetroffen, doch die Erzählungen nicht nur von Auszubildenden mit Fluchthintergrund, sondern auch von deren Ausbilderinnen und Ausbildern und Mit-Azubis sprechen dafür, dass es in aller Regel nicht an Lernbereitschaft und -fähigkeit fehlt, auch wenn mangelnde Sprachkenntnisse und mitunter auch fehlende Bildungsvoraussetzungen manchen einiges abverlangen.

Eine quantitative Prognose lässt sich auf Basis unserer Interviews nicht treffen, doch lässt sich festhalten, dass mit der Vermittlung hinreichender Sprachkenntnisse und – soweit erforderlich – ergänzender fachlicher Kompetenzen entscheidende Hindernisse für eine erfolgreiche Berufsausbildung aus dem Weg geräumt werden. Im engeren Sinne kulturelle Fragen, etwa hinsichtlich religiöser oder traditionell-patriarchalischer Vorstellungen, irritieren in der Regel allenfalls temporär, stellen jedoch kein

grundlegendes Hindernis dar. Sicher wird sich jedoch die Benachteiligung bei der Lehrstellensuche, die für Jugendliche mit Migrationshintergrund nachgewiesen ist, auch bei Geflüchteten auswirken.

Zu den wahrscheinlich größten Hindernissen für eine Berufsausbildung von Geflüchteten zählt der lange Zeitraum, der bei vielen von der Ankunft über Integrationskurse, Praktika, Berufsvorbereitung und Ausbildung selbst bis zu einem erfolgreichen Berufsabschluss vergeht. Dieser lässt sich schlecht mit dem oft durchaus begründeten Wunsch in Einklang bringen, genügend Geld z. B. für Kinder oder die Versorgung von Verwandten zu verdienen. Eine Ausweitung des »berechtigten Interesses« an einer Teilzeitausbildung (bisher nach Berufsbildungsgesetz primär bei Kindererziehung und Pflege möglich), d. h. die generelle Öffnung der Möglichkeit, eine Teilzeitarbeit mit einer Teilzeitausbildung zu verbinden, könnte hier hilfreich sein (Müller/Schmidt 2016b, S. 144), auch wenn sich dadurch die Ausbildungsdauer in vielen Fällen weiter verlängern würde.

Doch auch bei Übernahme einer Tätigkeit, die als *Einfacharbeit* kategorisiert und bezahlt wird, muss es sich keineswegs um einen Job handeln, der sich negativ von typischen Tätigkeiten klassischer Arbeitsmigrantinnen und -migranten unterscheidet. Gewisse Erleichterungen der körperlichen Arbeit bei Montagetätigkeiten und ein höheres Maß an Automatisierung bzw. Digitalisierung (etwa durch den Einsatz sogenannter elektronischer Assistenzsysteme, die Tätigkeiten steuern und einzelne Arbeitsschritte vorgeben) stehen gestiegenen Leistungsanforderungen gegenüber, doch generell sind damit in aller Regel keine schlechteren Tätigkeiten verbunden. Allerdings hat der fortgeschrittene Prozess der Verschriftlichung und Digitalisierung dazu geführt, dass geringe Sprachkenntnisse stärker als früher zum Einstellungshindernis werden. Daraus resultiert aber nicht zwingend ein Verlust an Beschäftigungschancen, denn die Geflüchteten werden sprachlich – trotz weiterhin vorhandener Mängel – erheblich besser auf den Eintritt in die Arbeitswelt vorbereitet als früher.

Arbeit bei Leiharbeitsfirmen, wie sie Flüchtlinge häufig leisten, erschwert es, eine stabile und verlässliche Position in der Arbeitswelt zu erreichen, da öfter Arbeitsplatzwechsel vorkommen. Da Leiharbeitende gewöhnlich trotz aller inzwischen erreichten Verbesserungen nicht denselben Status im entleihenden Unternehmen haben wie die unmittelbar im Betrieb beschäftigten Stammbeschäftigten, erschwert Leiharbeit die betriebliche Sozialintegration erheblich. Außerdem fällt es schwerer, dauerhafte alltäg-

liche Arbeitsbeziehungen zu Kolleginnen und Kollegen zu entwickeln, was auch die Einübung »pragmatischer Zusammenarbeit« erschwert.

Spricht man mit Vertreterinnen und Vertretern von Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung, so heben diese hervor, dass es gelingen könne und mitunter auch gelinge, über eine Tätigkeit in einem entleihenden Unternehmen zu diesem zu wechseln, weil das Unternehmen davor zurückschrecke, eingearbeitete Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter gegen neue auszuwechseln. Stets wird hervorgehoben, dass es oft Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung seien, die einen Einstieg in die Arbeitswelt ermöglichen. Einen Zusammenhang von Zeitarbeitstätigkeit und Eintritt in die Arbeitswelt konstatiert auch die Bundesagentur für Arbeit:

> »Zeitarbeit bietet auch Geflüchteten eine Einstiegsmöglichkeit in den deutschen Arbeitsmarkt: Im Zeitraum Mai 2017 bis April 2018 gab es insgesamt 23.000 Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitslosen aus den Hauptasylherkunftsländern in der Arbeitnehmerüberlassung. Das war ein gutes Drittel aller Beschäftigungsaufnahmen von Arbeitslosen aus diesen Ländern.« (BA 2018a, S. 15)

Allerdings »adelt« der Wechsel zum entleihenden Unternehmen die Existenz von Leiharbeitsunternehmen nicht, denn bestünde dieses spezielle Segment nicht, wären andere Unternehmen gezwungen, unvermittelt einzustellen. Darüber hinaus ist der Übergang von der Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit bei Leiharbeit deutlich häufiger als bei anderen Beschäftigungsformen: Während er auf dem sonstigen ersten Arbeitsmarkt 0,63 Prozent beträgt (gleitender Jahresdurchschnitt Dezember 2016/2017), sind es bei der Leiharbeit 3,06 Prozent. Im Jahr 2008/2009, also während der Finanzmarktkrise, betrug das Verhältnis 0,97 Prozent zu 6,95 Prozent, d. h. das Zugangsrisiko in Arbeitslosigkeit aus Leiharbeit heraus betrug in der Krise mehr als das Siebenfache (BA 2018a, S. 14).

Auch wenn eine Überwindung der Hürde beim Übergang von Leiharbeit in Normalbeschäftigung durchaus vorkommt, so legitimiert deren grundsätzliche Überwindbarkeit noch nicht die Hürde selbst. Auch die Bundesagentur für Arbeit räumt ein, der Umstand, »dass die Beschäftigung in der Zeitarbeit im Jahr 2005, entgegen der allgemeinen Beschäftigungsentwicklung, im Vorjahresvergleich zunahm«, sei durch die 2003 eingeführten Deregulierungen der Zeitarbeit »vermutlich begünstigt« worden (BA 2018a, S. 18).

Selbst wenn es besser ist, wenn Geflüchtete in der Arbeitnehmerüberlassung Arbeit finden, als ohne Anstellung zu bleiben, so ist der Umstand,

dass in dieser Branche überproportional viele Arbeit finden, doch mit dem Risiko verbunden, dass Flüchtlinge längere Zeit – und mit dem Eintritt weiterer Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt sich reproduzierend – in einem Bereich unterkommen, in dem neben der vergleichsweise hohen Instabilität auch unterdurchschnittlich verdient wird (BA 2018a, S. 19). 30 Prozent der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung haben einen ausländischen Pass, während dieser Anteil ansonsten bei 11 Prozent liegt (BA 2018a, S. 11).

In Interviews in den Unternehmen, die in unsere Untersuchung einbezogen waren, wurden sowohl für die Branche als auch für das eigene Unternehmen jeweils geringere Anteile genannt (selbst mit Bezug auf Migrationshintergrund ist nur von 20 Prozent die Rede). Gehen wir für die Branche von den Angaben der Bundesagentur für Arbeit aus, dann dürfte wahrscheinlich sein, dass der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund in der Leiharbeit – bei einem Ausländeranteil von 30 Prozent in dieser Branche – grob geschätzt in der Nähe von 60 Prozent liegt, denn 2017 hatten rund 51 Prozent der Bevölkerung mit Migrationshintergrund die deutsche Staatsbürgerschaft (Statistisches Bundesamt 2018a).

Das Risiko, im Falle der Arbeitnehmerüberlassung dem Wachstum eines ethnisch geprägten Arbeitsmarktsegments zuzusehen (1985 betrug die Zahl der Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer noch 42.000, heute wird die Millionengrenze überschritten, vgl. BA 2018a, S. 6) – ethnisch geprägt in dem Sinne, dass in diesem Segment ein deutlich überproportionaler Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund zu finden ist –, scheint durchaus hoch zu sein. Auch wenn – die Existenz dieser Branche einmal vorausgesetzt – die Unternehmen der Arbeitnehmerüberlassung sich rühmen können, einen erheblichen Anteil an Geflüchteten zu beschäftigten, könnte dies doch zu einer gefährlichen Form der Segmentierung führen. Gerade in Zeiten von sich ausbreitendem Rechtspopulismus gehen damit hohe Risiken auch der gesellschaftlichen Spaltung einher. Schon aus gesellschaftspolitischer Vernunft sollte dieses Segment des Arbeitsmarktes wieder stärker eingeschränkt werden; Arbeitsplätze würden dadurch nicht verloren gehen, sondern lediglich verschoben werden.

Neben der Arbeitnehmerüberlassung stellt das Hotel- und Gaststättengewerbe einen weiteren Tätigkeitsschwerpunkt für Geflüchtete dar. Die Arbeitskonditionen sind dort – mit regionalen Unterschieden – oft schlecht tariflich abgesichert, und häufig markiert der Mindestlohn die Entgeltuntergrenze, die mit hoher Wahrscheinlichkeit bisweilen unterschritten

wird. Zweifellos gibt es auch in dieser Branche Variationen, doch die Unternehmen bewegen sich in einem hinsichtlich der Arbeitnehmerrechte lediglich schwach institutionalisierten Feld, dem es nicht gelungen ist, in der intersektoralen Konkurrenz eine dem Arbeitsvolumen adäquate Nachfrage zu binden, um angemessene Verdienste zu ermöglichen. Zwar könnten verbindliche Entgeltregeln schlechten Arbeitsbedingungen entgegenwirken, doch vor dem Hintergrund der häufig klein- und mittelbetrieblichen Struktur ist eine hinreichende gewerkschaftliche Präsenz zur Durchsetzung von Tarifverträgen – von der Systemgastronomie abgesehen – nicht vorhanden und in absehbarer Zeit kaum aufzubauen.

Die Kombination von schlechten Arbeitsbedingungen und schwacher gewerkschaftlicher Präsenz gilt auch für andere Teile des privaten Dienstleistungsgewerbes (Reinigungsdienste, partiell Logistik etc.). Solange es dort nicht gelingt, hinreichende Regeln verbindlich durchzusetzen, bleiben diese Branchen in der intersektoralen Konkurrenz um Arbeitskräfte wenig konkurrenzfähig. Sie werden deshalb offen für Arbeitskräfte sein, denen die gesellschaftlich üblichen Arbeitsstandards und Arbeitnehmerrechte wenig bekannt sind oder die aufgrund ihrer aufenthaltsrechtlich unsicheren Situation wenig Chancen sehen, Rechte durchzusetzen.

Selbstverständlich ist es positiv, dass in den Dienstleistungsbranchen jene Geflüchteten Beschäftigung finden, denen die Industrie keine Arbeitsplätze in ausreichender Zahl anbieten kann, denn der dauerhafte Ausschluss aus der Arbeitswelt wäre eine schlechte Alternative. Doch gleichwohl sind mit einem Mechanismus der Inkorporation, der zu *ethnischer Segmentierung* und *intersektoraler Unterschichtung* führt, erhebliche Nachteile nicht nur für die unmittelbar Betroffenen, sondern auch für die gesellschaftliche Entwicklung verbunden. Aus der Perspektive sozialer Integration besteht hier Handlungsbedarf.

Da Maßnahmen, die auf verbesserte Arbeitsbedingungen speziell für Geflüchtete zielen, zwar einerseits das Risiko ethnischer Unterschichtung verringern, andererseits jedoch den Ausschluss aus der Arbeitswelt verstärken und die Unterstützung anderer Beschäftigter untergraben würden, sind solche Maßnahmen weder wünschenswert noch realistisch. Ohne den Mindestlohn bestünde hier ein noch größeres Problem, doch gleichwohl ist die Durchsetzung erweiterter Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erforderlich, wenn ein sich verstärkender Mechanismus der Segmentierung vermieden werden soll. Eine generelle Anhebung von

Verdienst und Arbeitsbedingungen in manchen privaten Dienstleistungsbranchen mit dem Ziel einer branchenübergreifenden Angleichung würde hingegen einer Arbeitsmarktsegmentierung und damit einer implizit ethnischen Steuerung von Matchingprozessen entgegenwirken.

Da es den Gewerkschaften sowohl im Hotel- und Gaststättengewerbe als auch in anderen Teilen des Dienstleistungsbereichs nicht gelingen dürfte, in absehbarer Zeit hinreichende Veränderungen durchzusetzen, ist eine staatliche Förderung der Gewerkschaften in Betracht zu ziehen, damit diese erfolgreich an der Durchsetzung gleichwertiger Arbeits- und Lebensverhältnisse mitwirken können. Alternativ kommt eine Ausweitung der Allgemeinverbindlichkeit auf weitere Tarifverträge infrage oder – sozusagen als Minimalprogramm – zumindest eine deutliche Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns in Richtung von existenzsichernden *living wages,* wie sie etwa der Europäische Gewerkschaftsbund fordert (Lübker/Schulten 2018, S. 9).

Anders als in größeren und großen Industriebetrieben mit Tarifbindung besteht in Dienstleistungsbereichen mit geringer Bezahlung die Gefahr, dass Geflüchtete zur Billigkonkurrenz für bisher in den Branchen tätige Arbeitskräfte werden, von denen viele selbst Migrantinnen und Migranten sind. Aufgrund der derzeit konjunkturell guten Beschäftigungssituation besteht zwar kaum Konkurrenz um Arbeitsplätze an sich, doch sind Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen zu befürchten. Die günstige konjunkturelle Lage begrenzt somit die Risiken ethnisierter Arbeitsmarktkonkurrenz – ein Umstand, der sich aber bekanntlich rasch ändern kann.

Würde es gelingen, die schlechten Arbeitsbedingungen aus der Perspektive branchenübergreifender Gerechtigkeit zu kritisieren, könnte zumindest im Grundsatz auch vermittelt werden, dass die Durchsetzung besserer Konditionen größere Verwirklichungschancen hat, wenn die Beschäftigten der betreffenden Branchen solidarisch agieren. Der solidarische Kampf um Verbesserungen für alle ist die Alternative zu Ressentiments und Gruppenkonflikten. Er dürfte selbst dort die größten Chancen bieten, wo Geflüchtete unter schlechteren Konditionen eher in »subalterner Einfacharbeit« tätig werden als andere Beschäftigte. Obgleich strukturelle Subalternität eine soziale Begegnung »auf Augenhöhe« und damit die Herausbildung einer einheitlichen Arbeitnehmeridentität erschwert, bestehen auch unter diesen Bedingungen im gemeinsamen Handeln die besten Chancen, Trennendem die Bedeutung zu nehmen und Differenz neu zu rahmen.

Selbstverständlich sind und werden nicht alle Geflüchteten in einer der existierenden Varianten von Einfacharbeit tätig. Abgesehen von den meist jüngeren, die den Einstieg in eine berufliche Ausbildung schaffen, gelingt einem Teil auch der unmittelbare Zugang zu Fachtätigkeiten. Da es in den Herkunftsländern der Geflüchteten zwar eine mehr oder weniger elaborierte akademische Ausbildung gibt, jedoch wenig Möglichkeiten einer einigermaßen systematischen Berufsausbildung, die dem dualen System in Deutschland entsprechen würde, kommen für einen Direkteinstieg in die Berufstätigkeit ohne vorherige fachliche Qualifizierung neben der Einfacharbeit vor allem akademische Tätigkeiten infrage. Diese erfordern in der Regel eine gute sprachliche Ausdrucksfähigkeit in Deutsch, bisweilen auch in Englisch. Abgesehen von Arbeitsfeldern, für die Englisch genügt (das jedoch keineswegs alle akademisch vorgebildeten Geflüchteten hinreichend beherrschen), bedarf auch die sprachliche Vorbereitung auf eine einschlägige Fachtätigkeit längere Zeit, eventuell länger als die Vorbereitung auf eine Ausbildung.

Da akademische Ausbildungsinhalte in den Herkunftsländern oft nicht den deutschen entsprechen, nicht formal anerkannt werden oder in Auswahlverfahren weniger Wertschätzung erfahren, ist nicht mit einem hohen Anteil an Geflüchteten zu rechnen, denen es gelingen wird, eine Stelle zu erhalten, die eine akademische Ausbildung voraussetzt. Von den 459.336 im November 2018 arbeitsuchend gemeldeten Geflüchteten gibt die Bundesagentur für Arbeit an, dass 68,9 Prozent als Zielberuf eine Helfertätigkeit anstreben, immerhin 15,3 Prozent eine Stelle als »Fachkraft/Spezialist« und 3,4 Prozent eine Stelle als »Experte«[7] (bei 11 Prozent fehlt eine entsprechende Angabe; BA 2018c, Tab. 5).

---

7 | Diese Kategorien sind folgendermaßen definiert:
»Helfer: Helfer- und Anlerntätigkeiten (einfache, wenig komplexe [Routine-]Tätigkeiten; i. d. R. kein formaler beruflicher Bildungsabschluss)
Fachkraft: Fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (fundierte Fachkenntnisse und Fertigkeiten nötig; zwei- bis dreijährige Berufsausbildung)
Spezialist: Komplexe Spezialistentätigkeiten (Spezialkenntnisse und -fertigkeiten, Planungs- und Führungsaufgaben, Meister- oder Technikerausbildung, Bachelorabschluss)
Experte: Hoch komplexe Tätigkeiten (Expertenkenntnisse, Leitungs- und Führungsaufgaben, mindestens vierjährige Hochschulausbildung)« (IAB 2018, S. 2).

Da manche der jüngeren Flüchtlinge trotz Abitur oder einem begonnenen oder bereits abgeschlossenen Studium den Weg einer Berufsausbildung einschlagen und sich vorgenommen haben, später ein Studium anzuschließen, darf angenommen werden, dass der Anteil der Fachkräfte und »Spezialisten« mittel- und langfristig eher zunehmen wird, auch wenn es nicht allen Flüchtlingen gelingen wird, den angegebenen Zielberuf zu erreichen. Keineswegs auszuschließen ist allerdings, dass es manchen, die in Absprache mit der Bundesagentur für Arbeit pragmatisch eine Helfertätigkeit anstreben, später doch noch gelingen wird, eine Fach- oder Expertentätigkeit zu erreichen. Zumindest die ausgeprägte Leistungsbereitschaft, die wir bei den meisten der von uns interviewten Geflüchteten feststellen konnten, spricht für diese Erwartung.

Ist einmal eine *Fach- oder Expertentätigkeit* erreicht, so sollten sich die weiteren beruflichen Aussichten zwischen Geflüchteten und anderen Beschäftigten nicht mehr stark voneinander unterscheiden – auch wenn das Risiko der Diskriminierung, von dem auch andere Migrantinnen und Migranten betroffen sind, sich nicht gänzlich auflöst. Allerdings dürfte es nicht primär die Minderheit der Akademikerinnen und Akademiker sein, die mit Diskriminierung konfrontiert ist, sondern eher diejenigen, denen es vor dem Hintergrund geringer schulischer Voraussetzungen nur langsam oder mangelhaft gelingt, die deutsche Sprache zu erlernen, und diejenigen, deren Aufenthaltssituation so prekär ist, dass sie keinen Zugang zu Lernchancen haben, oder die sich vor dem Hintergrund traumatischer Erfahrungen bzw. einer drohenden Abschiebung nicht auf das Erlernen der deutschen Sprache und die Aneignung von zusätzlichem Fachwissen einlassen können oder wollen.

Nicht ausgeschlossen ist zudem, dass sich eine negative Wechselwirkung zwischen dem Charakter der angebotenen Möglichkeiten und der Entwicklung von Motivation und Leistungsbereitschaft ergibt, wie wir am Beispiel der sogenannten 80-Cent-Jobs gesehen haben. Wenn es trotz der Unterstützung von Arbeitsvermittlung und ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern nicht gelingt, einen Einstieg in die Arbeitswelt zu finden, erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, dass Geflüchtete zur Arbeit gegen Aufwandsentschädigung verpflichtet werden, was sich als schwache extrinsische und zudem latent repressive Motivation zerstörerisch auf die intrinsische Motivation auswirken kann. Arbeit nach § 5 *Asylbewerberleistungsgesetz* mag wie beschrieben von manchen Flüchtlingen als Instrument

genutzt werden, um in Kontakt mit Betrieben zu kommen, soweit es sich dabei jedoch um erzwungene Arbeit handelt, scheint es sich eher um eine Sackgasse zu handeln.

Gänzlich außerhalb unserer empirischen Reichweite liegt eine weitere Variante der Inkorporation von Geflüchteten in die Arbeitswelt, die *informelle bzw. illegale Tätigkeit.* Sie kann im Kontext von Versuchen auftreten, sich einer drohenden Abschiebung zu entziehen oder – etwa nach bereits erfolgter Abschiebung – illegal einzureisen und auf eine Anmeldung zu verzichten. Da der Zugang zu staatlicher Unterstützung im Falle des Abtauchens in die Illegalität gekappt wird und es auch nicht möglich ist, ein legales Arbeitsverhältnis einzugehen, bleiben nur die Unterstützung durch Dritte oder ungeschützte Tätigkeiten in der Schattenwirtschaft oder Kriminalität wie z. B. Drogenhandel. Über die quantitative Relevanz *informeller bzw. illegaler Arbeit* kann hier mangels Datengrundlage keine Aussage getroffen werden; allerdings dürfte die Versuchung, einen Ausweg in der Illegalität zu finden, besonders groß sein, wenn legale Wege versperrt sind.

4 Deregulierung und Einbruch von Differenz

4.1 Zusammenarbeit, Ressentiment und Kollegialität

Die in jüngster Zeit eingestellten Flüchtlinge sind nicht die einzigen Menschen mit Migrationshintergrund in der deutschen Arbeitswelt. In nahezu allen größeren und meist auch kleineren Betrieben sind schon seit vielen Jahren Migrantinnen und Migranten und deren Nachkommen beschäftigt. Beschäftigte deutscher Herkunft und Beschäftigte ursprünglich ausländischer Herkunft aus einer Vielzahl von Ländern sind somit schon länger mit der Anforderung der Begegnung und der Zusammenarbeit konfrontiert.

Da Beschäftigte mit Migrationshintergrund meist keine kleine Minderheit darstellen und in Produktion, Fertigung und Montage sowie in manchen Dienstleistungstätigkeiten zumindest in Westdeutschland mitunter sogar die Mehrheit stellen – insbesondere für einzelne Teams oder auch Abteilungen kann dies zutreffen – ist die betriebliche Sozialintegration von Herkunftsverschiedenen kein Novum. Viele Betriebe und auch die meisten Beschäftigten haben diesbezüglich Erfahrungen, die auch für die Integration der Geflüchteten relevant sind.

Es darf als wahrscheinlich gelten, dass die Übertragung von früheren Erfahrungen mit betrieblicher Sozialintegration bei Herkunftsverschiedenheit mehr über die weitere Entwicklung der betrieblichen Sozialintegration der in den letzten Jahren gekommenen Geflüchteten aussagt als empirisch ungesicherte Spekulationen über kulturelle Unverträglichkeiten oder die Annahmen eines sich ausbreitenden Rassismus unter Beschäftigten deutscher Herkunft. Bei allen Unterschieden haben wir keine unüberwindbare kulturelle Differenz zwischen den Geflüchteten und anderen Beschäftigten gefunden. Allerdings sind Beobachtungen wachsenden Ressentiments und eines zunehmenden Rassismus durchaus ernst zu nehmen, da es primär nicht die Neuankömmlinge sind, die über das Gelingen der

Sozialintegration entscheiden. Vielmehr befinden die jeweils »etablieren Beschäftigten« inklusive Managern und Vorgesetzten darüber, welche kulturellen oder sonstigen Abweichungen akzeptiert werden.

Die »etablierten Beschäftigten« erscheinen allenfalls dann als homogene Gruppe, wenn wir sie der – selbst ebenfalls nicht homogenen – Gruppe der Geflüchteten gegenüberstellen. Da sich die »etablierten Beschäftigten« jedoch allein schon ihrer Herkunft nach unterscheiden – unter ihnen sind mitunter sogar ehemalige Flüchtlinge – ist zweifellos auch auf die Frage nach der Offenheit und Integrationsbereitschaft der bereits in den Betrieben Beschäftigten keine homogene Antwort zu erwarten.

Betriebe, so hört man immer wieder, seien »keine Inseln«; alle Unterschiede der Herkunft oder der politischen Orientierungen, so sie in der Gesellschaft vorkommen, spiegelten sich zwangsläufig auch in den Betrieben. So berichtet etwa ein Industriemeister mit Migrationshintergrund, dass ihm sein früherer Vorgesetzter vor vielen Jahren »mit auf den Weg« gegeben habe:

»In diesen zweitausend Mitarbeitern, die hier am Standort arbeiten, […] spiegelt sich die Gesellschaft wieder. Also, Sie haben – und das hat mir erst die Augen geöffnet, weil das meinte ich vorhin mit ›Man kann den Leuten nur vor den Kopf gucken‹ –, Sie haben hier genauso jemanden, der, verstehen Sie mich nicht falsch, der seine Frau schlägt. Sie haben hier aber auch genauso jemanden, der sein Weihnachtsgeld spendet für gute Zwecke. Sie haben hier […] also im Promillebereich, wie die Gesellschaft draußen ist.« (Meister, Migrant, Betrieb A)

Diese Aussage erscheint zumindest mit Blick auf die Zusammensetzung der Belegschaften hochplausibel. Es wäre jedoch verfehlt, daraus zu schließen, Betriebe ließen sich in jeder Hinsicht als Spiegelbilder der Gesellschaft sehen, denn Betriebe stellen soziale Räume mit eigenständigem Charakter dar, mit denen ein bestimmter Zweck verfolgt wird: die Produktion von Gütern oder die Bereitstellung von Dienstleistungen, verbunden mit einer wirtschaftlichen Rentabilitätserwartung. Daher müssen sich Menschen in Betrieben auf eine Art und Weise verhalten, die diesem Zweck dienlich ist.

Zur Aufgabenerfüllung muss im Betrieb auch mit Menschen kooperiert werden, denen man ansonsten vielleicht lieber aus dem Weg gehen würde. Wenn aber der Betriebszweck nicht gefährdet werden soll, sind der wechselseitigen Nichtbeachtung und mehr noch der offenen Ablehnung Grenzen gesetzt. Aus diesem Grund mussten dem oben zitierten Ge-

sprächspartner »erst die Augen geöffnet« werden, denn die Spiegelung der Bevölkerung im Betrieb war für ihn auf den ersten Blick nicht zu erkennen, da im Betrieb nicht alle in der Gesellschaft vorkommenden Verhaltensweisen und Diskurse vorzufinden waren. Der Betrieb als ein Ort, an dem man den ganzen Tag mit anderen zusammenarbeitet, ist stets weitaus mehr als der Spiegel der sonstigen Gesellschaft; zudem sind in der Gesellschaft – anders als im Betrieb – gerade nicht alle bereit, miteinander in Kontakt zu treten und sich auszutauschen. Der Betrieb bringt als relativ eigenständige Sphäre auch besondere Interaktionen und Effekte hervor, etwa eine der Zusammenarbeit geschuldete »Kollegialität trotz Differenz« (Schmidt 2006a).

Prozesse der Reorganisation und Leistungsverdichtung, die ebenfalls schon seit etlichen Jahren bzw. Jahrzehnten andauern, könnten jedoch unterhalb »einer scheinbar befriedeten betrieblichen Öffentlichkeit« (Sauer et al. 2018, S. 186) durchaus auch Abstiegs- und Zukunftsängste hervorgerufen, Rechtspopulismus und Re-Ethnisierung begünstigt und die Arbeitswelt mithin zur eigentlichen Quelle gesellschaftlicher Spannungen auch unter Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft gemacht haben. Doch selbst wenn Stress und Verunsicherung tatsächlich zugenommen haben, ist es doch keineswegs zwingend, dass dafür auch der eigene Betrieb verantwortlich gemacht wird und nicht das Deutungsmuster »Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft« (Dörre et al. 2011) Anwendung findet. Manche der interviewten Geflüchteten dürften – jedenfalls wenn es um Fragen der Diskriminierung geht – einer ähnlichen Formel sicher zustimmen.

Während Geflüchtete davon berichten, dass sich manche Kolleginnen und Kollegen offener verhalten und kommunikationsbereiter seien als andere, ist von Diskriminierung im Betrieb praktisch nicht die Rede. Wenn Kritik geäußert wird, bezieht sich diese primär auf Behörden und Polizei. So komme es vor, dass man unbegründet auf Drogen kontrolliert oder bei den Ausländerbehörden unfreundlich behandelt werde. Gelegentlich wird auch von Negativerfahrungen unabhängig von Staat und Behörden berichtet, etwa dass man auf unfreundliche Passantinnen und Passanten gestoßen sei. Doch nicht zuletzt wegen engagierter Helferinnen und Helfer überwiegen eher positive Erlebnisse – die Erfahrungen etlicher Geflüchteter lassen sich auf die Formel »Guter Betrieb, schlechte Behörden« bringen. Auch bei Migrantinnen und Migranten, die schon länger oder bereits in der zweiten Generation in Deutschland sind, kommt die Arbeitswelt gewöhnlich besser weg als die Gesellschaft.

Ein aus Syrien stammender Migrant, der vor ungefähr 40 Jahren zum Studium nach Deutschland gekommen ist und seit etwa 30 Jahren im Betrieb A arbeitet, berichtet davon, dass er deutliche Ablehnung von zwei jungen Kolleginnen erfahren habe, als er in einer neuen Abteilung anfing. Nach ein paar Monaten habe er seine Vorgesetzte darauf angesprochen. Es stellte sich heraus, dass die beiden Kolleginnen ihm aufgrund der Lektüre des islamkritischen Buches »Nicht ohne meine Tochter« die Zugehörigkeit zu einer frauenfeindlichen Kultur zugeschrieben hatten, der er sich selbst – insbesondere als Kurde – aber nicht zurechnet. Dies konnte jedoch klargestellt werden, und seither sei die Beziehung mehr als in Ordnung. Die damalige Sache sei lange her und heute gelte:

»Eigentlich sind die Kollegen alle meine Freunde, auch meine ehemaligen Arbeitskollegen.« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb A)

Die Faktoren Kooperation und Zeit scheinen hier mehr als Kollegialität hervorgebracht zu haben – ein Resultat, zu dem eine ausgeprägte Kommunikationsbereitschaft des Befragten beigetragen haben dürfte. Auch jüngere Beschäftigte mit Migrationshintergrund berichten von positiven Erfahrungen im Betrieb:

»Also ich bin froh, dass ich jetzt hier bin […], X [Betrieb B] ist halt multikulti. Am Anfang habe ich mich hier komisch gefühlt, um ehrlich zu sein, so als Araber unter so vielen Deutschen. Ich war nie unter so vielen, weil in der Klasse ist man ja immer so aufgeteilt, viele Türken, Araber, halt alles zusammen. Aber hier, am Anfang war man halt viel unter Deutschen, da hat man gedacht: ›Vielleicht will keiner mit dir reden.‹ Und danach aber, wenn man auf die Menschen zugeht, dann sieht man, was für Menschen das sind, und da sieht man, die haben ein Herz für alle hier. Und ja, wir waren ja auch draußen im Werk, und da sieht man's auch, da interessiert eigentlich die Nationalität gar nicht, da ist man eine Familie und versucht, das Beste daraus zu machen. Wenn einer Probleme hat, kommt der andere zur Hilfe.« (Azubi, Migrant, Betrieb B)

Betrieb B scheint für diesen Auszubildenden auch deshalb »multikulti« zu sein, weil er hier, anders als in der Schulzeit, auch vielen Deutschen begegnet, die ihm bis dahin eher fremd geblieben waren – in Betrieb B betreibt das Management tatsächlich eine bewusste Politik der Förderung von Vielfalt *(»Diversity & Inclusion«).* Ähnliches wird aus anderen Betrieben

berichtet, obgleich sich diese in der Praxis oft weniger stark an Konzepten des Diversity-Managements orientieren als Betrieb B.

Von positiven Erfahrungen der Kollegialität wird in allen Betrieben berichtet. Ein Auszubildender in Betrieb D beschreibt seinen Erfahrungen als Neuling folgendermaßen:

»Ja, also als ich hier angefangen habe, ab September, war ich natürlich aufgeregt, also war klar. Aber dann, als ich […] Arbeitskollegen und Meister dann mal richtig kennengelernt habe, dann habe ich mich nur noch mehr gefreut, weil also meine Mitarbeiter [Kollegen], mit denen ich arbeite, also wir kommen alle miteinander klar. Wir verstehen uns super, also wir unterstützen uns auch gegenseitig, wenn's nötig ist oder … Ja, wir sind füreinander da, auch im Privaten. Manchmal machen wir auch sogar was, und ich bin froh, dass ich so eine Gruppe habe. Also das ist schon fast wie eine kleine Familie eigentlich geworden, aber das ist perfekt.« (Azubi, Migrant, Betrieb D)

Es gibt eine Reihe weiterer Beispiele, bei denen die Erfahrung von Diskriminierung und Benachteiligung zurückgewiesen wird; dies ist vornehmlich bei Jüngeren der zweiten oder dritten Generation der Fall:

»Also ich habe bisher keine Benachteiligung dadurch gesehen, dass ich jetzt, dass ich Ausländer bin sozusagen. […] Bei den Leihfirmen merkt man das eher, glaub ich so. Aber das muss auch nicht der Grund sein, ob man jetzt Ausländer ist oder Deutscher ist, sondern vielleicht auch nur dieser Status: Leiharbeiter. Ansonsten habe ich jetzt keine schlechte Erfahrung gemacht.« (Azubi, Migrant, Betrieb B)

Bei den Darlegungen mancher, aber keineswegs aller Jüngerer (der ersten, zweiten oder dritten Generation) entsteht der Eindruck, dass sie den Prozess der Annäherung durch Zusammenarbeit, den wir als »pragmatische Zusammenarbeit« bezeichnet haben (vgl. Kapitel 2.3.7), gar nicht mehr benötigen. Annäherung hat bereits zuvor in der Schule, im Sportverein oder im Kindergarten stattgefunden; mitunter war die Unterscheidung, die eine daran anschließende Überwindung erforderlich machen würde, erst gar nicht in ausgeprägtem Maße existent.

Der Umgang der Beschäftigten untereinander wird jedoch nicht immer so ausgeprägt positiv beschrieben, denn selbst wenn politische und kulturelle Unterschiede im Betrieb meist nur zurückhaltend artikuliert werden, bleibt die Arbeitswelt doch zumindest insofern ein Spiegelbild der Gesellschaft, als hier Menschen unterschiedlichster kultureller und politischer

Orientierungen zusammenkommen. Nicht immer bleiben die Unterschiede verdeckt, mitunter kommen sie selbst in Betriebsratswahlen zum Ausdruck.

»[…] in einer Gesellschaft, in der rechte Parteien oder rechte Bewegungen mehr Zuspruch finden, dann ist das automatisch auch, dass das sich im Betrieb irgendwo abbildet.« (Management, Betrieb D)

Gleichwohl ist die offene Artikulation rechtspopulistischer und rechtsextremer Vorstellungen im Betrieb zumindest in westdeutschen Betrieben eher die Ausnahme (vgl. auch Kapitel 5.1). Häufiger scheint es vorzukommen, dass Ressentiments trotz Kooperation auch im Alltag nicht verborgen bleiben. Beschäftigte mit Migrationshintergrund berichten auch von diskriminierenden und rassistischen Äußerungen, mit denen sie konfrontiert worden seien und mitunter noch immer konfrontiert würden. Auch Mobbing komme vor:

»Das […] hast du schon mal gehört: Mobbing, im Fernsehen, […] aber wenn du das mal selber am eigenen Leibe spürst, mein lieber Scholli. Wenn du heimgehst und deine Frau sieht dir's an und sagt: ›Was ist denn mit dir eigentlich los seit Wochen, seit Monaten?‹ Das war schon intensiv. Natürlich bringt dich das weiter, du lernst draus. Aber brauche ich das? Muss ich die Erfahrung gemacht haben?« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb D)

Selbst Beschäftigte, deren beruflicher Status gewöhnlich ein hohes Maß an Anerkennung impliziert, berichten, dass man »als Migrant«, so ein Meister, »nie die hundertprozentige Akzeptanz« erreichen könne. Ein anderer erzählt:

»Das ist halt komisch, […] es gibt Kollegen, mit denen versteht man sich ja auch, aber wenn der Kollege fünfmal am Tag zu dir ›Balkan‹ sagt anstatt X [Name], also da fühlt man sich schon bisschen beschissen. Wirklich, ich sag ja zu meinem Kollegen auch nicht: ›Hey Spätzle‹ oder ›Kartoffel‹ oder so. Also, und das ist halt das, wo ich nie verstanden habe: […] Was bringt das? […] Das ist immer so der bittere Beigeschmack.« (Meister, Migrant, Betrieb ungenannt)

Eine weibliche Beschäftigte erzählt, sie habe

»immer das Gefühl gehabt, ich muss immer mehr leisten wie meine anderen Kollegen. Es ist ganz komisch, ich weiß gar nicht, wie ich das beschreiben soll. Aber ich muss immer mehr schaffen, immer mehr tun, immer mehr bringen, immer

mehr Leistung bringen, dass ich irgendwo anerkannt werde bei meinen Kollegen. Also ich persönlich habe so für mich das Gefühl immer gehabt.« (Beschäftigte, Migrantin, Betrieb ungenannt)

Auf Nachfrage, ob es dabei um die Herkunft gehe oder ob es sich eher um eine Erfahrung als Frau handle, bekräftigt sie:

»Ich denke, also ich habe das Gefühl gehabt, eher wegen der Herkunft, nicht das Frauenthema.« (Beschäftigte, Migrantin, Betrieb ungenannt)

Mitunter scheinen Anfeindungen gerade darin begründet zu liegen, dass Beschäftigte mit Migrationshintergrund nicht gern in der Rolle von Ausbilderinnen und Ausbildern gesehen werden: »Wie, da kommt jetzt ein türkischer Ausbilder und bildet unsere Kinder aus?« (Meister, Migrant, Betrieb ungenannt).

Da offene Diskriminierung und Rassismus in vielen Betrieben nicht toleriert werden, ist es nicht einfach, das tatsächliche Ausmaß von Ressentiments und versteckter Benachteiligung richtig einzuschätzen. Ein auch mit Personalfragen befasster Beschäftigter deutscher Herkunft legt dar:

»Also es gibt immer Fälle. […] 2015 haben wir das Thema gehabt, da war irgendwie, sagen wir mal … Fremdfirmenmitarbeiter, der hier das Eiserne Kreuz einrasiert hatte. So, das Thema ist beim Betriebsrat aufgeschlagen und bei uns aufgeschlagen. […] Wir haben dem Dienstleister gesagt, […] der soll eine Kappe tragen oder er soll diesen Menschen erst mal an der Stelle nicht einsetzen, weil das hat schon für Furore gesorgt. […] Als das Thema Flüchtlinge verstärkt hochkam, konnte man schon an der einen oder anderen Stelle auch Aussagen hören, so dass der Betriebsrat sich dazu […] berufen hat, auf einer der nächsten Betriebsversammlungen das ganz klar mit einem Statement unterstrichen, auch von unserem Geschäftsführer, […] zu sagen: ›Wir dulden diese Art und Weise nicht!‹ […] Natürlich muss man sich auch über die Härte des Falls unterhalten. Wenn ich alles ahnde […], dann werden Sie wahrscheinlich so … so weit kommen, dass dann gar nichts mehr gesagt wird oder gar nichts mehr hochkommt.« (Beschäftigter deutscher Herkunft, Betrieb A)

Die Schwierigkeit der Einschätzung existiert auch bei den Betroffenen selbst, sind diese doch bisweilen die letzten, denen gegenüber herkunftsbezogene Abneigung offen geäußert wird. Um das Vorkommen von Ablehnung richtig einschätzen zu können, sind deshalb auch Beschäftigte mit Migrationshintergrund auf Deutungen angewiesen.

»Zu mir hat mal ein X [Vorgesetzter] gesagt, als ich geheiratet habe … Meine Frau ist deutsch, hieß Y [deutscher Nachname] mit Familiennamen, dann haben wir geheiratet, jetzt heißt sie Z [türkischer Nachname], hat meinen Namen angenommen. Und das hat der Chef mitbekommen, […] ein Abteilungsleiter. Der hat [sehr viele] Leute unter sich, der hat zu mir gesagt: ›Wieso haben Sie nicht den Namen Ihrer Frau angenommen? […] Ja, aber es wäre für Sie viel einfacher, für Ihre Zukunft, für Ihre Karriere hier in der Firma.‹« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb D)

So weit werden nur die Ausführungen eines Vorgesetzten geschildert, aber im Anschluss beginnt unser Gesprächspartner, die Ausführungen zu deuten, wenn er sich fragt, was denn hinter dieser Aussage stecken könnte:

»Warum sagt das ein Abteilungsleiter zu mir? Weil der verkehrt in anderen Kreisen, […] aber dann denkst du natürlich schon nach und sagst: ›Warum sagt der so was? Hat das einen Hintergrund, weiß der was? Weiß der was, was ich nicht weiß oder was ich nie mitkriegen werde? Das ist schon interessant, wie manche Menschen … Ja, und das beschäftigt dich halt, das ist klar, das ist … das ist immer ein Thema für uns, automatisch immer Thema für uns, immer, ja. Ja, die Leute gucken ja Nachrichten.« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb D)

Andere Migrantinnen und Migranten hingegen neigen dazu, negative Erfahrungen der Benachteiligung als Ausnahme zu betrachten, und mitunter selbst dazu, solche Erfahrungen vollständig zu negieren – handelt es sich bei dem Eingeständnis, Diskriminierung erfahren zu haben, doch um eine Erfahrung der Schwäche mit der latenten Folge der Verunsicherung und Beschädigung von Zugehörigkeit. So räumt eine Auszubildende im technischen Bereich, die zunächst betont, im Betrieb weder als Migrantin noch als Frau Benachteiligung zu erfahren (»absolut nicht«), auf Nachfrage ein, dass sie bei der Lehrstellensuche nicht ganz sicher gewesen sei, ob immer alles mit rechten Dingen zugegangen sei:

»Ist eine gute Frage, ne. Ich glaube, es ist eigentlich alles so […] recht gut, wie das in letzter Zeit sich bisschen entwickelt hat und so, weil früher war es ja so … Ich hatte persönlich den Eindruck, […] ich weiß nicht, wie ich das am besten ausdrücken soll, es ist so, ich habe halt, wie gesagt, mich oft beworben für kaufmännische Berufe, und ich hatte immer so den Eindruck, dass, keine Ahnung, dass andere Leute zum Beispiel bevorzugt wurden, die jetzt, es klingt blöd, einen deutschen Nachnamen haben. Ich habe keinen, und das war immer so meine Angst. Aber ich denke, […] dass es umgeschlagen hat, weil ich wie gesagt übernommen wurde und so ein bisschen meine Angst dadurch genommen wurde, denke ich

jetzt mal. Ich kann's nicht genau sagen. Ich würde gerne mal einen Einblick haben, wie es wirklich tatsächlich ist, würde mich wirklich brennend interessieren, in der Ausbildung zu sitzen und zu wissen: ›Hey, der kommt, die nicht‹ oder, ja.« (Azubi, Migrantin, Betrieb D)

Etliche der Interviewten mit Migrationshintergrund berichten im Hinblick auf die Arbeitswelt ähnlich wie etliche der Geflüchteten, dass keinerlei Diskriminierung oder Benachteiligung stattfinde (vgl. auch Foroutan et al. 2017, S. 23). Sie räumen allenfalls die Selbstverständlichkeit ein, sich mit manchen Kolleginnen und Kollegen weniger gut zu verstehen als mit anderen.

Somit findet sich sowohl das Phänomen der »Symptomatisierung«, bei dem aus wenigen Anzeichen auf weitreichende verborgene Absichten geschlossen wird, als auch das Phänomen der »Singularisierung« (Schmidt 2006a und 2006b), das Diskriminierung als Ausnahme betrachtet (»Einzelfälle«) oder zumindest die Möglichkeit, dass es sich um systematische Benachteiligung in der Alltagspraxis handeln könnte, so behandelt.

»Es passiert manchmal, dass […] zu mir irgendwelche Sachen gesagt werden oder hinter meinem Rücken geredet wird. […] Kurz gefasst, ich tu die Person dann gar nicht mehr beachten, […] die Person einfach ignorieren, […] weil es lohnt sich jetzt nicht, irgendwie Diskussionen und solche Sachen, lohnt sich für mich gar nicht […]. Darauf eingehen, was über mich gesagt wird, ist einfach Zeitvergeudung, brauche ich nicht. […] Ansonsten kommt man eigentlich mit jedem klar […], jeder akzeptiert hier jeden. Aber es gibt halt immer Einzelfälle, das ist normal.« (Azubi, Migrant, Betrieb D)

Ältere Migrantinnen und Migranten berichten häufiger als jüngere von Diskriminierung – ein Umstand, der bisweilen auch damit erklärt wird, dass Vielfalt für Jüngere in höherem Maße Normalität darstelle. Einer der befragten Migranten führt aus:

»Die Abneigung bei den Älteren ist extremer. Bei den Jüngeren glaube ich, dass es untereinander besser funktioniert. […] Die hatten einfach ein anderes Umfeld, die sind einfach miteinander aufgewachsen, die sind miteinander in die Schule gegangen. Und die Älteren, die kannten das ja nicht, die hatten keine Ausländer in der Klasse, das gab's so nicht.« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb D)

Darüber hinaus mache es einen Unterschied, ob man aus der Stadt oder vom Land komme, da es auf dem Land weniger Vielfalt gebe. Er selbst habe

Fußball gespielt und sei »der einzige Ausländer in der Mannschaft« gewesen. Seine Erfahrung, dass vornehmlich anhaltender Kontakt positive Wirkungen zeigt, deckt sich sowohl mit der betrieblichen Erfahrung als auch mit dem bekannten Befund, dass die Ressentiments in den ostdeutschen Bundesländern, die einen geringeren Anteil an Migrantinnen und Migranten aufweisen, besonders ausgeprägt sind.

Für unseren schon zitierten Gesprächspartner sind rechtsextreme Tendenzen auch in der Arbeitswelt kein neues Phänomen. Aus seiner Lehrzeit weiß er zu berichten:

»Im dritten Ausbildungsjahr kommt man in den Betriebseinsatz. Da hatte ich was im Spind vergessen. Da war eine Kleingruppe, hat sich am Spind getroffen, haben den Spind aufgemacht, ein Bild vom Adolf Hitler hineingehängt und haben seinen Geburtstag gefeiert, mit Bier und allem Drum und Dran. Ja, ich […] war geschockt natürlich, und […] als junger Kerl tust du ja so, als hättest du es nicht gesehen und rennst ja weg, okay. Aber solche Sachen, das ist das, […] was man nicht mitbekommt, was man nicht sieht, also. Und das ist jetzt schon so lange her, das ist jetzt fast dreißig Jahre her, […] aber das ist bei mir da oben, das werde ich meinen Lebtag nicht vergessen.« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb D)

Ein jüngerer Kollege ergänzt aus seiner weniger lang zurückliegenden Ausbildungszeit:

»Also ich kenne da auch so manche Leute, […] wo mir schon ganz klar gesagt wurde: ›Hey, pass bei dem auf, weil der ist ein Nazi.‹ Ja, also so Sachen habe ich auch schon erlebt.« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb D)

Er misst diesen Erzählungen zunächst wenig Bedeutung bei, entscheidet sich dann aber doch, sich ein eigenes Bild zu machen:

»Ich dachte so: ›Ja, das sagt doch jeder über jeden.‹ Also ja, so wie der Grieche hier, ja, kein Geld hat, sagt der, ja, der ist Nazi, weil er Deutscher ist. […] Ich bin immer so der Typ, ich schau mir die Sache erst mal selbst an. […] Manche Sachen haben sich dann bestätigt, sag ich mal, und manche Sachen wiederum gar nicht […]. Da war einer, der […] war wirklich, wirklich rechts orientiert. Und in der Gruppe gab's auch einen Ausländer.« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb D)

Dieser sei in der Umkleidekabine als »Scheiß Kanake« beschimpft und »fett getreten« worden.

»Er hat sich Gott sei Dank richtig verhalten, ist aufgestanden, ist direkt hoch zum Meister und hat das gemeldet. Am Ende ist aber nichts passiert. […] Warum ist danach nichts passiert? […] Wieso wurde da nichts in die Wege geleitet? Wieso hat man sich den Typen nicht am Kragen geschnappt und ihm mal die Leviten gelesen?« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb D)

Durch diese Erfahrung sensibilisiert, nimmt er wahr, dass selbst Vorgesetzte »über Flüchtlinge aufs Übelste abkotzen« und Türken bisweilen »Ziegenficker« genannt werden. Allerdings zieht er daraus nicht den Schluss, sich auf seine eigene Herkunftsgruppe zu beziehen und von den Kollegen deutscher oder anderer Herkunft in einer *»them and us«*-Manier abzugrenzen:

»Das hört sich ja vielleicht total komisch an, aber ich bin gegenüber X [den Angehörigen der eigenen Herkunftsgruppe] noch skeptischer als gegenüber anderen Nationalitäten, ja, weil ich kenne die, ich weiß wirklich, wie die drauf sind.« (Beschäftigter, Migrant, Betrieb D)

Es ist ihm ein wichtiges Anliegen, bei Rassismus und ethnischer Abwertung nicht mitzuspielen – auch wenn er sich dabei durchaus noch nicht intendiert im Rahmen einer (gewissermaßen invertierten) Ethnisierung bewegt.

Was die kulturellen Unterschiede zwischen Beschäftigten deutscher und türkischer Herkunft betrifft, so berichtet ein Meister deutscher Herkunft von seiner Wahrnehmung, dass diese Unterschiede abnehmen:

»Ich habe jetzt in diesen vielen Jahren – ich bin jetzt dieses Jahr vierzig Jahre dabei – sehr viel erlebt, dass diese vorwiegend türkischen Religionen und Mentalitäten sich stark verändert haben in Richtung europäisch werdend. Früher war das also ganz arg stark mit diesem Ramadan, da haben die Leute nichts gegessen. Beim Vesper, da waren die plötzlich weg […]. Aber das hat sich in den letzten fünfzehn Jahren also so schwach ausgeprägt, […] das ist fast gar nicht mehr, […] das hat sich alles ein bisschen verwaschen, ja. Auch die Gebete sind da nicht mehr so relevant, das war früher ganz schlimm. Da bin ich in die Halle gelaufen, kaum Leute gesehen, nächstes Treppenhaus. Was ist hier? Gebrummel, gucke ich runter, lauter Schuhe stehen da unten, dann bin ich mal langsam runtergelaufen. Die hatten die Teppiche da und haben da Gebete gemacht, sieht man jetzt gar nicht mehr.« (Meister deutscher Herkunft, Betrieb D)

Trotz einzelner Berichte über rechtsextreme und rassistische Vorstellungen dominiert in westdeutschen Betrieben die Wahrnehmung, Herkunftsvielfalt sei inzwischen weitgehend zur Normalität geworden. In den meisten

Interviews mit Geflüchteten und anderen Migrantinnen und Migranten kommt Diskriminierung als Wort oder als Sachverhalt nicht oder allenfalls marginal vor, selbst wenn direkt danach gefragt wurde. Die Normalisierung von Vielfalt scheint die Basistendenz zu sein. Selbst wenn Rassismus und Ethnisierung in keineswegs unbedenklichem Maße vorkommen, so sind doch selbst die Träger dieser Diskurse und Ressentiments bereits von gewachsener Vielfalt »infiziert«.

»Und interessanterweise – und ich glaube das ist jetzt nicht nur ein Thema im Betrieb, sondern insgesamt – sind diejenigen, die aus den ersten […] Ausländerbewegungen nach Deutschland gekommen sind, die jetzt schon länger hier sind, also zweite, dritte Generation, die sind zum Teil sehr viel […], ja, konservativer in bestimmten Denkhaltungen und deshalb … Das spiegelt sich dann auch im Unternehmen wieder, also dass die dann sagen: ›Die [Flüchtlinge] nehmen uns was weg. […] Wir sind viel länger hier.‹« (Management, Betrieb D)

Für Betrieb D, der trotz mancher Konflikte in der jüngeren Vergangenheit von den meisten Beschäftigten als guter Arbeitgeber wahrgenommen wird, gilt, dass der absehbare Wandel der eigenen Branche verunsichernd wirkt; ein Verlust an Arbeitsplätzen ist keineswegs ausgeschlossen. Manche Beschäftigte sehen ihre eigenen Interessen durch Neuankömmlinge gefährdet. Wenn der Eindruck aufkommt, dass die eigene nicht als sicher empfundene Position gefährdet sein könnte, kann die eigene Migrationserfahrung oder die der Eltern, die mitunter für die Probleme der Neuankommenden sensibilisiert, andere Effekte zeitigen. Dann prägt nicht der »klassische« Konflikt zwischen Deutschen und »Ausländern« das Bild, sondern ein vielfältiges, wenngleich nicht konfliktfreies Mit-, Neben- und Gegeneinander von Gruppen und Individuen.

Nicht nur das Beispiel des oben zitierten Migranten, der seiner eigenen Herkunftsgruppe – da er sie kenne – weniger als anderen Gruppen über den Weg traut, zeigt, dass es unpassend wäre, Beschäftigte auf ihre Zugehörigkeit zu einer Herkunftsgruppe zu reduzieren. Schon in unseren im Jahr 2004 in drei Industriebetrieben durchgeführten Beschäftigtenbefragungen antworteten Befragte mit Migrationshintergrund auf die offenen Fragen, welcher »Nationalität oder Volksgruppe« sie sich zugehörig fühlen und »wie Sie sich selbst bezeichnen«, nur zu 49 Prozent mit der Angabe einer (nichtdeutschen) nationalen Herkunft oder ethnischen Zugehörigkeit. 21 Prozent sahen sich als Deutsche (darunter etwa die Hälfte Aussied-

lerinnen und Aussiedler), 26 Prozent schrieben sich selbst eine trans- oder supranationale Identität wie »Europäer« zu und 4 Prozent bezeichneten sich schlicht als »Ausländer« (Schmidt 2006a, Tab. 22; vgl. zum Organisationsbereich der IG Metall Foroutan et al. 2017, S. 16).

Darüber hinaus wird des Öfteren deutlich, dass Herkunft, nationale oder ethnische Zugehörigkeit nicht die einzigen Unterscheidungs- und Zugehörigkeitsmerkmale sind, die in Betrieben eine Rolle spielen. Auf die Frage, ob es in Betrieb C ein Zusammengehörigkeitsgefühl gebe, antwortet ein Azubi mit Migrationshintergrund:

»Na ja, wenn man sich halt mit Menschen […] privat unterhält, dann wird man wahrscheinlich sagen: ›Hey, ich bin bei X [Betrieb C].‹ Aber wenn es halt so zum Thema hier kommt, […] also untereinander mit den Kollegen […], dann sagt man eigentlich, ja: ›Wir sind hier die Ausbildung, wir sind hier die Werkstatt, wir sind hier die Elektriker‹, und die wiederum bleiben unter sich. Ob das jetzt gut oder schlecht ist, kann ich jetzt schlecht sagen.« (Azubi, Migrant, Betrieb C)

Es klingt an, dass die Unterscheidungen – zumindest bei anderen – nicht immer ganz ohne Wertungen sind. Er fährt fort:

»Man hört dann eigentlich so typischerweise so was wie: […] Die in Y [Standort einer Werkstatt] – zum Beispiel sage ich mal, also da ist die Hauptwerkstatt […] von der Straßenbahn – trinken nur Kaffee. Die hier in Z [anderer Standort], die mit den Bussen, sage ich mal, in Berührung kommen, die haben immer dreckige Hände und so weiter und sitzen nur da und so kleine Vor… also Späße so. […] Ja, na gut, mit den Straßenbahnfahrern […] hat man als […] Mechatroniker eigentlich gar nichts zu tun […], [aber] man hört auch manchmal: […] Die Fahrer, die können nur kaputtmachen, kaputtfahren, das war's. […] Dann gibt's ja auch […] Büroangestellte, also die tun weder in der Werkstatt irgendwas machen noch Straßenbahn fahren oder so, die sitzen wirklich da. Und die tun sich halt um die finanziellen Sachen und die Post und so weiter kümmern.« (Azubi, Migrant, Betrieb C)

Obwohl in den 1990er Jahren damit begonnen wurde, »Kombifahrer« auszubilden, die sowohl Bus als auch Straßenbahn fahren können, wirken die früheren Abgrenzungen offenbar noch immer nach, wie ein Kollege deutscher Herkunft erzählt:

»Das war richtig getrennt. Also [die Straßenbahnfahrer] waren immer die Glockenkutscher, da wollten wir gar nichts mit denen zu tun haben und so weiter. […] Da gab's auch sogar Reibereien in X [einer der Standorte] mit Kombifahrern […],

aber mit Einführung der Kombifahrer, mit der Zusammenlegung Bus und Bahn hat sich das Verhältnis der Kollegen untereinander schon verbessert. […] Bus und Bahn, die reden miteinander, die kommen miteinander aus. Sicherlich gibt's auch zwischen den einzelnen Kollegen auch mal Differenzen, das ist ganz normal so […]. [Es] gibt Kollegen, wo man viele Jahre auch gut miteinander gekommen ist, aber es gibt, […] ich sage mal, ich finde es nicht so schlecht das Verhältnis […], es gibt immer paar Kollegen, wo man sagt: ›Ja, guten Tag und auf Wiedersehen‹, und damit hat sich's.« (Beschäftigter deutscher Herkunft, Betrieb C)

Auch wenn manche Beschäftigte sich gut und andere weniger gut vertragen, Begegnung und Kooperation sowie Rollenübernahme scheinen auch zum Abbau von Vorurteilen und Ressentiments zwischen Bus- und Straßenbahnfahrern bzw. -fahrerinnen beizutragen, was jedoch eine gewisse Zeit benötigt. Die ausgeprägte Reorganisation des Betriebs mit damit verbundenem Personalabbau nach der Wende und die Einführung von »Mischarbeit« (die teilweise neben dem Fahren von Bussen und Bahnen auch andere Tätigkeit umfasst und eine Form funktionaler Flexibilisierung darstellt) hatten sicherlich Auswirkungen auf die Leistungsanforderungen, haben jedoch auch zur betrieblichen Sozialintegration beigetragen.

Gleichwohl wäre es nicht zuletzt mit Blick auf die Erfahrungen in Ostdeutschland – trotz der dort geringeren Erfahrung mit Migration – falsch, die Angst vor Arbeitsplatzverlust und die Unsicherheit über die weitere gesellschaftliche Entwicklung als Ursachen für Bedrohungsdiskurse und Ressentiments auszuschließen. Ein Betriebsrat des Betriebs L führt aus:

»Wir hatten hier knapp 20 Prozent Arbeitslosigkeit in X [Stadt in Ostdeutschland]. Aber einen direkten Zusammenhang [mit der Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten als Bedrohung] kann man eigentlich nicht wirklich herstellen, weil wir sind im Moment bei unter 7 Prozent Arbeitslosigkeit. Und die Unverbesserlichen, […] die werden wir damit auch nicht erreichen. Die sind wahrscheinlich auch gar nicht von Arbeitslosigkeit betroffen.« (Betriebsrat deutscher Herkunft, Betrieb L)

Bei der Schilderung seiner ersten Erfahrungen mit Arbeitskämpfen nennt er noch eine weitere Ursache für Unzufriedenheit nach der Wende:

»Es hat mich wahnsinnig gestört, dass 1990 oder 91, als die ersten Auseinandersetzungen hier in Ostdeutschland waren, dass wir wieder – und das hat mich so an die DDR-Zeit erinnert – […] so als Stimmvieh benutzt worden sind, und das habe ich denen ganz lang übelgenommen. Also […] auf beiden Seiten der Streikfront

wurde schwäbisch gesprochen. […] Wenn sich das hier in Sachsen abspielt, dann läuft irgendwas verkehrt. […] Ja, die konnten sich in ihrem eigenen Dialekt wunderbar unterhalten, aber das war für mich nicht das, was ich unter Demokratie verstehe.« (Betriebsrat deutscher Herkunft, Betrieb L)

Trotz dieser Enttäuschung (»Alles ändert sich und bleibt, wie es ist«) auch über das damalige Verhalten der IG Metall – unser Gesprächspartner war zwar von Anfang an Betriebsratsmitglied, aber zunächst nicht in der Gewerkschaft –, schlägt er den Weg der aktiven Interessenvertretung ein und nicht den des Ressentiments. Nachdem der frühere Betriebsratsvorsitzende wegen Fehlern zurückgetreten war und die eigene Liste die Betriebsratswahlen gewonnen hatte, übernahm er den Vorsitz und arbeitete an der Erneuerung der Interessenvertretung.

Als das Werk 2013 das Werk auch infolge von Kompetenzdefiziten und autoritärem Führungsstil geschlossen werden sollte – der Werksleiter sei von der Bundeswehr gekommen –, griff der Betriebsrat diesen betriebsöffentlich an. Anschließend setzen sich Betriebsrat und Beschäftigte (»Wir haben sehr, sehr viele Mitarbeiter mit einbezogen«) mit Unterstützung der IG Metall und einer gewerkschaftsnahen Beratungsfirma für eine veränderte Konzeption ein. Schließlich konnte das Werk, dessen Schließung bereits beschlossen war, in Kooperation mit einem neuen örtlichen Management gerettet werden. Zwar musste etwa ein Drittel der Beschäftigten den Betrieb verlassen, doch der gemeinsame Erfolg, der auch öffentliche Anerkennung fand, prägt die »Atmosphäre«:

»Und seitdem haben wir also ein wesentlich besseres Verhältnis, ich würde sogar sagen, ein wirklich gutes Verhältnis zwischen Betriebsrat und auch Betriebsleitung, auch zu den Mitarbeitern. Und dieses […] ist meiner Meinung nach der Schlüssel für eine Veränderung, die in den Köpfen stattgefunden hat, wo man bestimmte Dinge einfach anders sieht, wo man sich kümmert, wo man auch Verantwortung übernimmt, wo man auch nicht an die Wand gestellt wird, um den Ausdruck unseres ehemaligen Chefs zu benutzen, wenn mal ein Fehler passiert ist, sondern wo man einfach einen anderen Spirit entwickelt hat und eine andere Kultur des Umgangs miteinander. Und das ist für mich einer der wichtigsten Punkte. […] Mit einem anderen Spirit, einem anderen Geist an die Dinge ranzugehen, kommunikativ, nicht abgrenzend, so, offen, nicht einschränkend. Und [so haben] wir damals auch ganz viele Führungskräfte ausgewechselt, und gerade in der mittleren Führungsebene sind viele ausgewechselt worden.« (Betriebsrat deutscher Herkunft, Betrieb L)

Man könnte auch formulieren, die betriebliche Sozialintegration habe einen Art Regimewechsel erfahren. Obwohl in diesem Betrieb Beschäftigte ausländischer Herkunft die Ausnahme waren, ist die Bereitschaft nicht nur bei Betriebsrat und Management, sondern auch bei vielen Beschäftigten groß, Flüchtlinge in den Betrieb aufzunehmen. Das hänge, so der interviewte Betriebsrat, alles »mit der Situation von 2013 zusammen«.

Krisen und Konflikte, Reorganisationen und Arbeitskämpfe – sie verunsichern zweifellos, doch sie können mittelfristig auch zu Solidarisierungserfahrungen und zum Wissen beitragen, dass nicht nur Konkurrenz, sondern auch Kollegialität und Solidarität reale Möglichkeiten sind, sich aufeinander zu beziehen.

4.2 Betriebliche Sozialintegration unter Druck

4.2.1 Voraussetzungen der betrieblichen Sozialintegration

Während die Staatsbürgerschaft das zentrale Unterscheidungsmerkmal darstellt, anhand dessen sich die Gültigkeit grundlegender gesellschaftlicher und politischer Rechte vom Wahlrecht bis hin zum Aufenthaltsrecht entscheidet – also dem Recht, sich überhaupt auf einem Territorium aufhalten zu dürfen –, ist die Situation in der Arbeitswelt weniger durch die Staatsbürgerschaft strukturiert. Zwar setzt der Zugang zu einem Betrieb – von informellen oder illegalen Tätigkeiten abgesehen – gewöhnlich das Recht auf zumindest temporären Aufenthalt und eine Arbeitserlaubnis voraus, im Betrieb selbst verlieren von der Staatsbürgerschaft abhängige Unterschiede ihre Bedeutung allerdings weitgehend.

Eine Andersbehandlung oder Diskriminierung nach Staatsbürgerschaft oder ethnischer Herkunft ist im Betrieb nicht zulässig. Zu dieser rechtlichen Gleichbehandlung gehören auch das aktive und passive Wahlrecht zu Arbeitnehmervertretungen, gesetzliche Bestimmungen etwa hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsschutzbestimmungen und der Mindestlohn. Auch sämtliche tarifliche Vereinbarungen inklusive Eingruppierungs- und Entgeltbestimmungen, sofern vorhanden, gelten für alle Beschäftigten zumindest de facto gleichermaßen (auch wenn Tarifverträge de jure gewöhnlich nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten). Mit seinem Inkrafttreten 2006 hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Regeln der Gleich-

behandlung bekräftigt, im Wesentlichen galten sie jedoch schon vorher (Schmidt 2007b).

Allerdings sollte die grundsätzliche rechtliche Gleichstellung in der Arbeitswelt nicht mit der realen sozialen Praxis verwechselt werden; zwischen beiden können erhebliche Unterschiede bestehen. Rechtliche Gleichstellung und soziale Benachteiligung können durchaus, wie etwa aus der Migrationsforschung, aber auch der Geschlechterforschung bekannt, relativ stabil nebeneinander existieren. Gleichwohl bleiben Rechte nicht wirkungslos, soweit sie eingeklagt werden können und sich Akteure finden, zu deren anerkannten Aufgaben es gehört, rechtliche Bestimmungen durchzusetzen.

Das Ziel, allen Beschäftigten gleichermaßen zu ihrem Recht zu verhelfen und darauf zu achten, dass Arbeitgeber sich an gesetzliche Bestimmungen und tarifliche Vereinbarungen halten, entspricht der Aufgabenbeschreibung und auch dem Selbstverständnis vieler Betriebsräte. Die Regel »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« dürfte von den allermeisten Betriebsräten als grundlegende Bestimmung anerkannt sein – unabhängig davon, welche Methoden der Eingruppierung und ggf. Arbeitsbewertung Anwendung finden, und sogar unabhängig von der Frage, ob eher ein Tätigkeits- oder ein Qualifikationsbezug besteht oder noch ergänzende Regeln, etwa der Seniorität, hinzutreten. Zumindest begegnete uns weder im Rahmen dieser Untersuchung noch im Kontext von Studien, die sich explizit den Themen Eingruppierung und Arbeitsbewertung widmen (Bahnmüller/Schmidt 2009; Schmidt/Müller/Trittel 2011), jemals ein Betriebs- oder Personalrat, dem es in den Sinn gekommen wäre, unterschiedliche Bestimmungen bei Entgelt und Arbeitsbedingungen in Abhängigkeit von der Herkunft anwenden zu wollen.

Allerdings kommt es durchaus vor – und wahrscheinlich erheblich öfter als wünschenswert –, dass einzelne Betriebsratsmitglieder Ressentiments gegenüber Kolleginnen und Kollegen anderer Herkunft hegen. Auch mag bisweilen ein gewisser, in der Regel unbewusster »Nasenfaktor« eine Rolle spielen, wenn etwa Verhalten, Leistung und dergleichen durch Vorgesetzte oder – etwa in einem Konfliktfall – auch durch Betriebsrätinnen und Betriebsräte beurteilt werden. Für einen oft unbewussten Einfluss von Ressentiments bei Diskriminierungen spricht etwa, dass beispielsweise bei Leistungsbewertungen im öffentlichen Dienst gezeigt werden konnte, dass Männer gegenüber Frauen oder Beschäftigte im oberen Bereich der Ein-

gruppierungen gegenüber jenen in unteren Entgeltgruppen nur dann bevorzugt werden, wenn eine Methode der Leistungsbewertung angewandt wird, die größere Wahrnehmungsspielräume eröffnet (Schmidt/Müller 2013a, S. 82 f.).

Doch auch dann ist die Betriebsratsarbeit gewöhnlich von der Orientierung an geltenden Regeln geprägt, die nicht nach Herkunft unterscheiden. Man kann deshalb konstatieren, dass in einer Konstellation mit anerkannten Betriebsräten üblicherweise »universelle« Regeln im Betrieb zur Anwendung kommen. Da die Reichweite der Regelanwendung sich jedoch nur auf den Betrieb bezieht, sprechen wir von »betrieblichem Universalismus« (vgl. Kapitel 1.1.5).

Dies bedeutet, dass Beschäftigte verschiedener Herkunft innerhalb des Betriebs nach denselben Regeln behandelt werden, wobei von unterschiedlichen Voraussetzungen bei verschiedenen Individuen und Beschäftigtengruppen weitgehend abgesehen wird. Tendenziell verhält man sich so, als würden variierende Herkunftshintergründe, kulturelle Unterschiede und ethnische Identitäten keine Rolle spielen, und um diesem Zustand zumindest im Betrieb auch real nahe zu kommen, werden solche Unterschiede nach Möglichkeit aus der Arbeitswelt herausgehalten, also externalisiert.

Externalisierung liegt zumindest bis zu einem gewissen Grad im Interesse aller Beteiligten. Sie sichert eine Art Konsens, durch den einerseits der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers über die Beschäftigten Grenzen gezogen sind – Privatleben und Verhalten in der Gesellschaft gehen Arbeitgeber nichts an –, so dass sich Beschäftigte andererseits um ihre privaten Angelegenheiten außerhalb der Arbeitswelt selbst zu kümmern haben und den Betrieb damit nicht belasten dürfen. Der »betriebliche Universalismus« kann auch als ein spezifischer und bei allen Einschränkungen durchaus erfolgreicher Modus der Integration von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft betrachtet werden.

Dieser Modus ist nicht neu – wir konnten ihn bereits in der ersten Hälfte der 2000er Jahre ausmachen (Schmidt 2006a) und durch Interviews zeigen, dass er sich bereits zuvor etabliert hatte. Auch die Befunde anderer Studien lassen sich in dieser Weise deuten (vgl. auch Birsl et al. 1999 und 2003; Hinken 2001 und 2003). Der »betriebliche Universalismus« spielt noch immer eine wichtige Rolle, allerdings ist er keineswegs universell verbreitet, da er an sechs spezifische Voraussetzungen gebunden ist, die nicht überall vorhanden sind.

1. Für alle gleichermaßen gültige gesetzliche Regeln

Die erste Bedingung besteht in einer gesetzlichen Basis, die Herkunftsdiskriminierung in der Arbeitswelt ausschließt (in Deutschland BetrVG und AGG). Diese Voraussetzung ist zumindest in der privaten Wirtschaft in allen Betrieben in gleicher Weise gegeben.

2. Eine für alle gleichermaßen gültige Regulierung der Arbeitsbedingungen

Die zweite Bedingung ist eine Institutionalisierung verbindlicher Regeln, die Gleichbehandlung nicht nur abstrakt verlangen, sondern auch konkret umsetzbare Bestimmungen umfassen, etwa tarifvertraglich festgelegte Eingruppierungsbestimmungen, die praktisch handhabbar sind und keine beliebige Interpretation zulassen.

3. Im Arbeitnehmerinteresse aktive Kollektivakteure

Drittens setzt der Integrationsmodus des »betrieblichen Universalismus« Akteure voraus, deren Funktion darin besteht, sich dafür einsetzen, solche Regeln zu vereinbaren und deren Umsetzung zu kontrollieren, d. h. vornehmlich Gewerkschaften, die Tarifverträge abschließen, und Betriebsräte, die deren Umsetzung durchsetzen und kontrollieren.

4. Externalisierung von Differenz

Viertens entlastet es den Prozess der Integration, wenn kulturelle und diskursive Unterschiede zwischen den Beschäftigten, die schwer unter einen Hut zu bringen sind – vom religiösen Fundamentalismus bis hin zum Rechtsextremismus –, externalisiert werden können. In Betrieben werden solche Besonderheiten häufig als Privatangelegenheit betrachtet.

Allerdings gibt es Tendenzen, die einer Externalisierung entgegenwirken: Einerseits werden seit Jahren Bestrebungen mancher Arbeitgeber beobachtet, den Zugriff auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu »entgrenzen« – dann soll die Arbeitskraft nicht nur in einer fest umrissenen Arbeitszeit zur Verfügung stehen, vielmehr soll sich der »ganze Mensch« möglichst auch in seiner Freizeit mit den Herausforderungen der Arbeitswelt beschäftigen. Andererseits bleibt die Arbeitswelt vor gesellschaftlichen Diskursen nicht verschont, wenn gesellschaftliche Konflikte – etwa Kriege und Bürgerkriege in Herkunftsländern – in hohem Maße interessen- und identitätsrelevant werden, weil Beschäftigte sie dann auch in die Betriebe tragen.

5. Pragmatische Zusammenarbeit

Fünftens benötigt die Wirksamkeit der Regeln eine Stütze in der alltäglichen Begegnung unter den Beschäftigten. Eine längere, alltägliche und zielgerichtete Zusammenarbeit unter Kolleginnen oder Kollegen, etwa mit dem Ziel des Erhalts von Arbeitsplatz und Einkommen, aber auch der meist bestehende Wunsch, in rationaler Weise zum Erfolg des Unternehmens beizutragen (Kratzer et al. 2015, S. 107 ff.), begünstigen das Interesse der Beschäftigten an einer von Konflikten wenig belasteten Zusammenarbeit – auch dann, wenn durchaus Vorbehalte gegenüber Kolleginnen und Kollegen anderer Herkunft bestehen oder ursprünglich bestanden.

Da auch vordergründige, gewissermaßen gespielte oder vorgetäuschte Freundlichkeit mit Emotionen verbunden ist, wird über einen Mechanismus, den Hochschild (1990) als »Deep Acting« (Tiefenhandeln) bezeichnet, ein Zustand herbeigeführt, bei dem ggf. bestehende emotionale Ablehnung und praktizierte Freundlichkeit in eine kognitive Dissonanz geraten (Schmidt 2006b). Unter der Voraussetzung des gemeinsamen Interesses an einer produktiven Zusammenarbeit und um den Arbeitsalltag für sich selbst erträglich zu gestalten, löst sich diese Dissonanz gewöhnlich nicht in Richtung einer wachsenden Distanz, sondern einer allmählichen Annäherung auf.

Allerdings findet häufig keine vollständige Auflösung kognitiver Dissonanzen statt, da die Beschäftigten nicht nur im Betrieb tätig sind, sondern auch am Leben außerhalb der Arbeitswelt teilnehmen und die externalisierten Bestandteile dort wieder auftreten, mitunter gepflegt werden und deshalb erhebliche Bedeutung haben können. Eine Auflösung kognitiver Dissonanzen im Betrieb würde dann zumindest manche Beschäftigten vor das Problem stellen, außerhalb des Betriebs vergleichbare Spannungen aushalten zu müssen. Solange und soweit sich identitätsrelevante Unterschiede und Ressentiments zwischen den Beschäftigten nicht gänzlich aufgelöst haben, ist somit nur mit einem sich allmählich abschwächenden Fortbestand kognitiver Dissonanzen zu rechnen; das Risiko eines Ausbruchs von Identitätskonflikten bleibt latent vorhanden.

Zwar sind die Divergenzen nicht zwischen allen Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft gleichermaßen groß und identitätsrelevant, doch es können äußere Ereignisse auftreten, in denen latente Differenzen, von denen gewöhnlich pragmatisch abgesehen wird, verstärkt und eventuell manifest werden. Die normalerweise praktizierte »pragmatische Zusam-

menarbeit« kann dann in die Krise geraten und sogar kollabieren. Fehlt die alltägliche Kooperation in Form der »pragmatischen Zusammenarbeit«, ist die soziale Wirksamkeit der universellen Regeln herabgesetzt.

6. Institutionalisierung herkunftsunabhängiger Kanäle der Interessenvertretung
Von Bedeutung sind sechstens auch die institutionalisierten Kanäle, die den Beschäftigten zur Vertretung ihrer Interessen angeboten werden. Hier kommen erneut die Betriebsräte, im öffentlichen Dienst die Personalräte und die Gewerkschaften ins Spiel. Durch die Möglichkeit, mit Vertretungsrechten ausgestattete Betriebsräte zu wählen und sich auch selbst wählen zu lassen, wird den Beschäftigten nahegelegt, ihre Interessen als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und nicht als Angehörige einer Herkunftsgruppe zu vertreten, um erfolgreich zu sein. In aller Regel funktioniert dies unter den gegebenen institutionellen Voraussetzungen, solange es um Arbeits- und Leistungsbedingungen geht, die sich auf eine gemeinsame soziale Lage stützen können.

Somit begünstigt der institutionalisierte Kanal der Interessenvertretung, dass sich Beschäftigte jeder Herkunft im Betrieb vor allem als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer verstehen und nicht primär über kulturelle oder politische Unterschiede definieren. Die institutionell nahegelegte gemeinsame Artikulation von Interessen stiftet ein praktisches Verständnis einer gemeinsamen Interessenlage und ein Selbstverständnis als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Hier bildet sich Gruppenidentität auf der Basis von Interessen. Dies ist deutlich zu unterscheiden von Fällen, in denen eine vorgängige Identität, basierend etwa auf Herkunft, als Ausgangsbasis für die Artikulation von gemeinsamen Interessen fungiert.

Voswinkel (2011) verwendet im Anschluss an Boes/Trinks (2006) den Begriff »Interessenidentität«, um zu benennen, welche Interessen Menschen »als essentiell empfinden, weil sie für ihr Selbstbild, ihre Identität zentral sind, welche zu verfolgen sie sich verpflichtet fühlen und für welche sie demgemäß Legitimität und Anerkennung einfordern« (Voswinkel 2011). Da sich die Identitätsform »Arbeitnehmer« auf Interessenartikulation gründet, könnte dieser Umstand mit den Begriffen *»interessenbasierte Identitätsartikulation«* oder noch basaler *»interessenbasierte Identitätskonstitution«* bezeichnet werden, während im umgekehrten Fall, wenn Interessenartikulation basierend auf der (geglaubt) gemeinsamen Herkunft einer Gruppe stattfindet, von *»identitätsbasierter Interessenartikulation«* gesprochen werden kann.

Obwohl es in beiden Fällen um die Durchsetzung von Interessen geht, handelt es sich um identitätspolitisch konträre Abläufe, die analytisch nicht vermengt werden sollten, auch wenn sie in der Arbeitswelt in Mischform vorkommen können. Gewöhnlich darf angenommen werden, dass Beschäftigte sich nicht nur als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer verstehen, sondern auch als Angehörige einer ethnischen oder nationalen Gruppe (oder mehrerer), aber auch als einem Geschlecht, einem Beruf oder einer Abteilung zugehörig. Abbildung 2 stellt den Modus der »betrieblichen Sozialintegration« in schematischer Weise dar, der auf institutionellen Regeln basiert und gewissermaßen »hinter dem Rücken« der Beschäftigten stattfindet. Deshalb kann dieser Integrationsmodus auch als eine Praxis charakterisiert werden, die zu einer Art »mechanischer Arbeitnehmeridentität« führt, die extern generierte Unterschiede nicht bewusst aufhebt.

Abbildung 2: Integrationsmodus »betrieblicher Universalismus«

Die sechs genannten Voraussetzungen des »betrieblichen Universalismus« sind nicht überall gegeben und wurden in den letzten Jahrzehnten durch den Rückgang von Tarifbindung und gewerkschaftlichen Organisationsgraden in weiten Bereichen des privaten Dienstleistungsgewerbes, aber

durch Leiharbeit und Entgrenzung auch in den Kernbereichen der Arbeitsbeziehungen erheblich geschwächt. Davon abgesehen machen sich unter veränderten Bedingungen auch die Schwächen dieses Integrationsmodus selbst bemerkbar. Mittels Externalisierung und De-Thematisierung von Differenz gelang es zwar im Zusammenwirken aller betrieblichen Akteure, identitätspolitische Konflikte im Betrieb zu minimieren, doch oft wurden herkunftsbedingte Unterschiede und vorkommende Ressentiments auch nicht bearbeitet. Dabei wurden die bei vielen Beschäftigten vorhandenen Dissonanzen zwischen kollegialem Alltag im Betrieb und Ressentiments außerhalb oft nur verdeckt.

4.2.2 Konstellationen der betrieblichen Sozialintegration

Durch die im Kontext der umfangreichen Flüchtlingszuwanderung aufgebrochenen gesellschaftlichen Konflikte und die damit verbunden gewachsene Identitätsrelevanz ethnischer Herkunft gelingt es weniger gut, Ressentiments und Konflikte aus den Betrieben herauszuhalten. Die Grenzen des Sozialraums Betrieb sind nicht nur deshalb permeabel geworden, weil rechtspopulistische und bisweilen rechtsextreme Diskurse eindringen, sondern auch, weil Ehrenamtliche und Sozialeinrichtungen bei der Betreuung von Flüchtlingen mitwirken. Damit kommen Werte in die Betriebe, die diesen eher wesensfremd sind – was freilich nicht immer negativ aufgefasst werden muss.

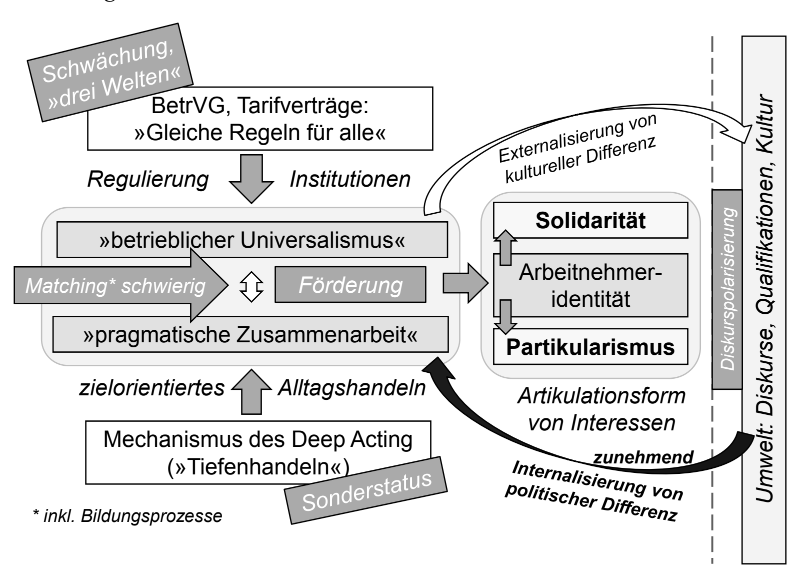
Zur gewöhnlich durchaus fortwirkenden Externalisierung tritt die Internalisierung politischer Differenzen hinzu. Angesichts der von rechtspopulistischen und rechtsextremistischen Strömungen betriebenen Enttabuisierung ethnozentrischer Interessenartikulation funktionieren die Mechanismen der Externalisierung und De-Thematisierung auch in der Arbeitswelt weniger gut. Der Bedeutungsgewinn organisierter rechtspopulistischer Strömungen beschränkt sich bekanntlich nicht auf Deutschland und begann bereits in den Jahren vor 2015, doch mit der Ankunft der Geflüchteten trat zunächst auf gesellschaftlicher Ebene und dann auch in etlichen Betrieben ins Bewusstsein, dass es immer weniger genügt, Unterschiede auszublenden und Gleichbehandlung zu propagieren. »Willkommenskultur« bedeutet konkrete Hilfe als Reaktion auf einen besonderen Unterstützungsbedarf – also nicht Gleichbehandlung, sondern Unterstützung.

So gegensätzlich die Intentionen extrem rechter Strömungen und der Anhängerinnen und Anhänger der Willkommenskultur sind, so haben sie doch gemeinsam, dass sie real oder vermeintlich bestehende Unterschiede zwischen Gruppen zum Thema machen. Der jahrelange Versuch, die gesellschaftliche Auseinandersetzung um die Frage der Zuwanderung mit dem Verweis zu umgehen, Deutschland sei kein Einwanderungsland, funktioniert nicht mehr. Zuwanderung bzw. deren Volumen und ggf. daran zu knüpfende Bedingungen wurden zu einem zentralen gesellschaftlichen und politischen Konflikt.

Jahrzehntelange Migration führte durchaus dazu, dass eine generelle Ablehnung aller Menschen nichtdeutscher Herkunft nur mehr äußert randständig vorkommt. Inzwischen scheinen nicht Fremdenangst und Xenophobie das Bild zu prägen, sondern die Ablehnung kultureller und religiöser Unterschiede, die von nicht wenigen als rückständig wahrgenommen werden. Die Gleichsetzung von Islam und Islamismus und eine gewisse Ethnisierung bzw. Kulturalisierung der Frauenrechte und der Geschlechterfrage sind zwar durchdrungen von Ressentiments und einem latenten, im kulturellen Sinne verstandenen Rassismus, doch es scheint – wenn auch mit Einschränkungen – eine Art »Europäisierung« von Ressentiment und Rassismus zu erfolgen. In diesem Sinne sollte man die Selbstbezeichnung der trotz ihrer Führungsfiguren mobilisierungsfähigen und erfolgreich die gesellschaftliche Agenda prägenden »Pegida« als »Patriotische Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes« durchaus als symptomatisch verstehen.

Ohne gänzlich bedeutungslos geworden zu sein, hat die Kategorie der »Ausländerfeindlichkeit« damit ihre frühere Relevanz eingebüßt. Dies gilt nicht zuletzt in der Arbeitswelt, wo die alltägliche Begegnung von Menschen unterschiedlicher Herkunft inzwischen der Normalfall ist und viele Beschäftigte eine Arbeitswelt ohne Kolleginnen und Kollegen ausländischer Herkunft gar nicht mehr kennen. In gewisser Weise kann hier durchaus von einer postmigrantischen Situation gesprochen werden. Gleichwohl kommen Ressentiments und Rassismus vor, die sich jedoch auch im Betrieb – an die gesellschaftlichen Diskurse anknüpfend – weniger gegen »Ausländer«, sondern gegen spezifische Merkmale oder Personenkategorien richten. Dabei versucht sich die Ablehnung von Islam und Kopftuch durchaus mehr oder weniger explizit auf das Prinzip der Externalisierung, mithin auf einen betrieblich beschränkten Universalismus zu berufen.

Abbildung 3: »Betrieblicher Universalismus« unter Druck



Anmerkungen:

- »Schwächung, ›drei Welten‹«: Die ungleichmäßige Schwächung der industriellen Beziehungen hat Schroeder (2014) in das Bild von den drei Welten der industriellen Beziehungen gebracht (vgl. Kapitel 5.3).
- »Matching inkl. Bildungsprozesse« steht dafür, dass Person und Arbeitsplatz mitunter erst über den Weg von Bildungsprozessen zusammenfinden können.

Besonders geeignet als Personengruppe, die wohlgemerkt auf dem Boden des »betrieblichen Universalismus« in legitimer Weise Kritik auf sich ziehen kann, sind Flüchtlinge, da sie besondere Unterstützung erfahren. Darüber hinaus werden die Geflüchteten der jüngsten Vergangenheit durch die Kategorie des Flüchtlings nicht primär als Menschen ausländischer Herkunft betrachtet, die nur noch nicht so lange hier sind, aber dennoch zur Gruppe der Migrantinnen und Migranten bzw. Beschäftigten ausländischer Herkunft gehören, die man bereits kennt oder zu der man selbst gerechnet wird.

Entlang der Unterscheidung zwischen Flüchtlingen und anderen Migrantinnen und Migranten wird dann zwischen der eigenen Migration, nach der man sich alles selbst erarbeiten musste, und der Situation von Flüchtlingen, die Unterstützung erfahren, unterschieden. Hilfe sprengt den

Rahmen des »betrieblichen Universalismus«, der damit gewissermaßen in mehrfacher Weise unter Druck gerät: zum einen durch die Erosion der institutionellen Rahmenbedingungen, zum anderen durch das Eindringen rechtspopulistischer bis rechtsextremer Diskurse in den betrieblichen Sozialraum und schließlich durch die besondere Hilfe, die Geflüchtete benötigen (vgl. Abbildung 3). Dazu gehört in manchen Betrieben neben konkreten Fördermaßnahmen auch eine »betriebliche Willkommenskultur«, die zumindest vorübergehend unabdingbar ist, wenn die Integration in die Arbeitswelt im gesellschaftlichen Interesse von Erfolg gekrönt sein soll.

Ein Schritt zur Durchsetzung gleicher Regeln für alle besteht in vielen Betrieben im Verbot von Rassismus und diskriminierendem Verhalten. Diese Regel ist keineswegs in allen Betrieben neu eingeführt worden, doch die Notwendigkeit, tatsächlich Sanktionen auszusprechen, scheint in der jüngeren Vergangenheit zugenommen zu haben.

So angemessen der Versuch auch ist, auf diese Weise Anfeindungen und Diskriminierung zu verhindern, hat diese Verbindung von Universalismus und Repression auch ihre Kehrseite. Wenn Beschäftigte universelle Regeln infolgedessen weniger als selbstverständliche Konsequenz der eigenen Interessenvertretung sehen, sondern als Verhaltensdiktat von Management und ggf. Betriebsräten, könnte sich in manchen Fällen eine Art »repressiver Universalismus« etablieren, der sich in geringerem Maße auf den Mechanismus der »pragmatischen Zusammenarbeit« stützt und bei dem nicht primär die ermöglichende Seite der institutionalisierten Arbeitsbeziehungen, sondern die verhaltensdirektive Seite der Institutionen dominiert (vgl. Tabelle 12).

Allerdings kann eine Zurücknahme universeller Regeln allein schon als Konsequenz aus dem hohen Anteil an Migrantinnen und Migranten unter den Beschäftigten, also ganz abgesehen von jeder ethischen Rationalität, weder für Management noch für Betriebsräte und Gewerkschaften eine gangbare Alternative darstellen. Wenn der Weg über Repression vermieden werden soll, scheint kein Weg daran vorbeizuführen, universelle Regeln stärker als bisher unter erweiterter Perspektive zu betrachten. Dazu ist es erforderlich, auch betriebsexterne Unterschiede und Ungleichheiten zu thematisieren, um etwa spezifische Förderung begründen zu können. Manche Fördermaßnahme mag im betrieblichen Rahmen als Privileg erscheinen, während sie unter erweiterter Perspektive allenfalls als eine bei weitem nicht hinreichende Kompensation für eine aus Not, Verfolgung und Flucht erwachsene Benachteiligung gelten kann.

Es trifft sicherlich zu, dass es nicht der Logik der Kapitalverwertung entspricht, durch betriebliches Engagement andernorts entstandene Benachteiligungen auszugleichen. Doch gleichwohl finden sich in manchen Betrieben im sogenannten Diversity-Management Ansätze eines Regimes betrieblicher Sozialintegration, in dem Unterschiede unter den Beschäftigten nicht als störend betrachtet, sondern als positiver Beitrag zum Unternehmenserfolg verstanden werden. Mitunter sind berufliche Fördermaßnahmen sogar in hohem Maße uneigennützig, da man eigentlich gar keine Schwierigkeiten hat, geeignete Auszubildende zu finden.

Das Konzept des *Diversity-Managements* ist in der Praxis durchaus vielfältig (vgl. auch Prümper et al. 2017) und reicht vom Lob der Verschiedenheit und der eigenen Modernität eines Unternehmens bis hin zur Förderung benachteiligter Gruppen – nicht immer geht es dabei um Herkunft oder Ethnizität, oft auch um Geschlecht. Das Risiko des Konzepts besteht darin, dass ethnische Unterschiede essenzialistisch betrachtet und ebenso wie Geschlechterunterschiede reifiziert werden. Diversity-Management kann dann durchaus bedenklich sein und das Modell der »interessenbasierten Identitätsartikulation« untergraben (»Teile und herrsche«). Oft, aber nicht immer beschränkt sich das Lob der Verschiedenheit weitgehend auf die Unternehmens-Homepage und Hochglanzbroschüren.

Mitunter wird unter Diversity-Management in der Praxis allerdings nichts anderes verstanden als eine Variante universalistischer Regeln unter bewusster Berücksichtigung von Verschiedenheit. Ist dies der Fall und werden Beschäftigte als Individuen betrachtet, die nicht fest und dauerhaft an eine Herkunftsgruppe gekettet sind, kann das als Ansatzpunkt zur Erweiterung des betrieblichen Universalismus gesehen werden. Im Rahmen eines solchermaßen verstandenen Konzepts lässt sich Verschiedenheit thematisieren, ohne Partikularismus und »identitätsbasierte Interessenartikulation« zu fördern.

Dann kann gefragt werden, auf welche Weise sich dieselben Regeln bei ungleichen Voraussetzungen unterschiedlich auswirken und wo ggf. gerade die Anwendung vordergründig ungleicher Regeln zum Ziel der Gleichbehandlung beitragen kann. Damit würde der Universalismus über den betrieblichen Rahmen hinaus erweitert und das Diversity-Management über sein ursprüngliches Konzept im Interesse des Managements hinausgehend zu einer Praxis verändert, die wir »solidarischen Universalismus« nennen wollen. Ein Keim dieser Haltung findet sich in der Unterstützung

Tabelle 12: Konstellationen der Sozialintegration bei Flucht und Arbeitsmigration

	Sozialbeziehungen	Basisregeln	Umgang mit Differenz
Betrieblicher Universalismus	»pragmatische Zusammenarbeit«	gleiche Regeln im Betrieb für alle sind selbstverständlich	weitgehende Externalisierung von kultureller und politischer Differenz
Repressiver Universalismus	»pragmatische Zusammenarbeit« durch Eindringen rechtspopulistischer Diskurse bedroht	Universalismus wird repressiv von Management und/oder Betriebsräten durchgesetzt	Einbruch des Rechtspopulismus, Hilfe für Geflüchtete, Wiederauftreten von Kommunikationsschwierigkeiten, Fremdheit
Minimaler Universalismus	»pragmatische Zusammenarbeit« mit schwacher Stütze	basale Regeln der Gleichbehandlung werden beachtet	Externalisierung, nicht immer konsequent
Diversity-Management	Auswirkungen auf die »pragmatische Zusammenarbeit« sind wenig bekannt, eher normatives Konzept, nicht immer wirkungsmächtig	Diskriminierung wird abgelehnt, aber Differenz wird positiv bewertet, kulturelle Unterschiede eher verstärkt	Internalisierung und Förderung von kultureller Differenz
Nachholender betrieblicher Universalismus	praktische Erfahrungen sollen Ressentiments abbauen, »pragmatische Zusammenarbeit« als Ziel	näher an Universalismus als an Diversity-Management	Integration Herkunftsverschiedener, aber Externalisierung von kultureller und politischer Differenz
Solidarischer Universalismus	Ansätze in Phase »betrieblicher Willkommenskultur«, Unterstützung Benachteiligter trotz externer Ursachen	Gleichbehandlung auf erweiterter Grundlage, Beachtung bestehenden Hilfebedarfs, sollte Benachteiligte jeder Herkunft einschließen	(soziale) Differenz wird nicht externalisiert, sondern in die Formulierung von Gleichbehandlung einbezogen
Gemeinschaftliche Integration	soziale Nähe ohne Ausweichen	»Familie«, Produktionsgemeinschaft	Individualisierung von Differenz, Gruppenklischees bestehen fort
Subalterne Integration	Flüchtlinge müssen als Statusniedere Dankbarkeit zeigen	Ungleichheit und Diskriminierung	Assimilation wird erwartet, aber Unterschiede werden ausgenutzt
Marktförmige Integration	Sozialbeziehungen spielen geringe Rolle, jeder arbeitet weitgehend allein (z. B. Fahrradkuriere)	marktähnliche Konkurrenz nach festgelegten Regeln	nicht nur Differenz, auch die Arbeit ist externalisiert
Desintegration	Abgrenzung nach Herkunftsgruppen	gemeinsame Regeln spielen keine große Rolle	»Identitätspolitik«

Arbeitsbeziehungen	betriebliche Identität	Mechanismus der Integration	Risiken
Gesetze und Tarifverträge stützen Gleichbehandlung, Betriebsräte kümmern sich um Durchsetzung	Arbeitnehmeridentität	mechanische Integration: Zusammenwirken von pragmatischer Zusammenarbeit, universellen Regeln, Externalisierung	Ignoranz gegenüber extern generierten Unterschieden, Unterschichtung etc.
Gesetze, Tarifvertrag und Betriebsrat werden auch Disziplinierungsinstrument gegenüber Beschäftigten	Arbeitnehmer- und (versteckte) Herkunftsidentitäten	erzwungene Integration: Durchsetzung universeller Regeln gegen Beschäftigte	versteckte Erosion universeller Orientierungen, Kollaps des Universalismus
Arbeitsbeziehungen nicht oder schwach entwickelt	Arbeitnehmeridentität schwach	Integration schwach, evtl. als Betriebsangehörige	Kollaps der Integration oder unilaterale Regeldurchsetzung
basiert primär auf Managementkonzept, betont nicht die Gemeinsamkeit der Beschäftigten, sondern deren Differenz	Förderung von Herkunftsidentität	normative Aufwertung von Verschiedenheit	Dominanz ethnischer Zugehörigkeit im Betrieb, Spaltung der Belegschaften; keine hinreichende Alternative zum »repressiven Universalismus«
Gesetze und Tarifverträge stützen Gleichbehandlung, Betriebsräte kümmern sich um Durchsetzung	Arbeitnehmeridentität	Verbindung von mechanischer und bewusster Integration	Betrieb wird zur Erziehungsanstalt
Gesetze und Tarifverträge stützen Gleichbehandlung, Betriebsräte kümmern sich um Durchsetzung	Förderung von Arbeitnehmeridentität auf erweiterter Grundlage (kein »Universalismus mit Mainstream-Bias«)	bewusste Solidarität auf Basis universeller Regeln und institutioneller Grundlage	kann ähnlich wie die gesellschaftliche »Willkommenskultur« Wasser auf die Mühlen des Rechtspopulismus sein, wenn nicht alle mitgenommen werden.
patriarchalisch-familienähnlich, institutionalisierte Arbeitnehmervertretung irrelevant	Zugehörigkeit zur Betriebsgemeinschaft	persönliche Nähe und Druck im Produktionskollektiv	Willkür von Chef und Vorgesetzten können zu »entgrenzten« Ansprüchen führen
Mindestlohn, kaum Tarifverträge und Arbeitnehmervertretungen	»Flüchtlinge und die anderen«	Integration aus Angst und Not; instabil, sobald sich Alternativen bieten	Frustration, Förderung von Ressentiments, Willkür und Repression im Betrieb
Sozialbeziehungen meist ohne große Bedeutung, aber Ausnahmen	betriebliche Identität fehlt gewöhnlich, Arbeitnehmeridentität muss erarbeitet werden	Markt, d. h. Dominanz von Systemintegration	individualisierter Umgang mit Arbeitsbedingungen
institutionalisierte Arbeitsbeziehungen greifen nicht	ausgeprägte Gruppenidentitäten	kein Integrationsmechanismus	betriebliche und gesellschaftliche Konflikte

von Beschäftigten für Geflüchtete als Teil der »betrieblichen Willkommenskultur«.

Solidarischer Universalismus mag insbesondere aus Sicht der Gewerkschaften wünschenswert erscheinen, da bei zunehmender Herkunftsverschiedenheit künftig nur eine gruppenübergreifende Mobilisierung erfolgreiche Interessenvertretung verspricht – aber auch, weil die Transformation von Kollegialität in solidarische Praxis selbst einen entscheidenden Beitrag zu einer Identität als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer beisteuern kann. Allerdings ist damit das nicht zu unterschätzende Problem verbunden, dass der »historische Kompromiss« des betrieblichen Universalismus zur Disposition steht. Als Alternative zur Solidarität droht im Falle des Misslingens eines erweiterten Universalismus der Partikularismus.

Dieses Risiko scheint uns insbesondere dann hoch, wenn die Erweiterung selbst nicht universell, sondern selektiv erfolgt. Mit anderen Worten: Werden besondere Fördermaßnahmen nur für Geflüchtete oder bestimmte Herkunftsgruppen angeboten, ohne zu berücksichtigen, dass es auch andere Beschäftigte mit und ohne Migrationshintergrund gibt, die einer Förderung bedürfen, droht keine Erweiterung, sondern ein Verfall des Universalismus. Da es nicht zwingend im Interesse des Managements liegen muss, auf selektive Förderung zu verzichten (Herrschaftsprinzip versus Verwertungsprinzip), kommt Betriebsräten und Gewerkschaften hier eine besondere Bedeutung zu, um ein Abdriften in den Partikularismus zu verhindern.

Da der Versuch, die bisher betrieblich beschränkte Version des Universalismus zu erweitern, erhebliche Akzeptanzrisiken birgt, sollte er nicht leichtfertig betrieben werden. Dies dürfte insbesondere dort gelten, wo keine langjährige Erfahrung der Zusammenarbeit von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft vorliegt oder die Regeln der Gleichbehandlung noch nie selbstverständlich waren. Diese Voraussetzungen dürften insbesondere für Ostdeutschland öfter zutreffen, da in der DDR nicht versucht wurde, die damaligen ausländischen »Vertragsarbeiter« zu integrieren.

»Da hat auch keiner mit denen … ist da groß in Kontakt gekommen oder irgendwas. Das war ganz eigenartig […], wenn ich heute drüber nachdenke, ist das für mich ein Unding. Na ja, ein bisschen eine Neid-Diskussion hat es damals schon gegeben, […] weil einige der Vertragsarbeiter, die hier waren, durchaus eben berechtigt waren, am Wochenende nach Westberlin zu fahren […], während das für uns eben außerhalb dieser Welt war. Das traf nicht auf alle zu, auf die Vietnamesen auf keinen Fall, aber es waren auch einige, die wurden gegen Geld hier aus-

gebildet in der DDR, […] die jedenfalls finanziell sehr gut ausgestattet waren […]. Und das führte […] nicht unbedingt zu einer besonderen Akzeptanz.« (Betriebsrat deutscher Herkunft, Betrieb L)

Derselbe Betriebsrat weiß auch von Griechen und Chilenen zu berichten, die in der DDR politisches Asyl erhalten hatten; über seine Tochter entstand auch eine familiäre Verbindung.

Auch ein Beschäftigter des Betriebs C berichtet, dass es in der DDR wenig Kontakte zu Ausländern gegeben habe. Im Betrieb habe er Kontakt zu einem Ungarn gehabt, der jedoch schon lange in der DDR gelebt und auch Deutsch gesprochen habe. Auch außerhalb der Arbeit habe es Kontakte gegeben:

»Ja, aber mit Ausländern hatten wir ja früher schon Kontakt, es gab sehr viele Vietnamesen […] Ungarn […], also Kontakt. Aber wo man zusammengeraten ist meistens, nicht im Guten […], das waren solche Dinge auf dem Tanzboden, wie man so schön sagt, also in der Disco. […] Da gab's immer mal Auseinandersetzungen zwischen Ungarn und Deutschen oder […] Algerier. Ja, aber das war eher nur im Freizeitbereich, wo man dann mit denen Kontakt hatte oder eben versucht hat, den Kontakt zu vermeiden.« (Beschäftigter deutscher Herkunft, Betrieb C).

In unserem Untersuchungsbetrieb C arbeitet die Geschäftsführung erklärtermaßen daran, die Aufnahme von Geflüchteten auch dazu zu nutzen, die eigene Belegschaft an die Zusammenarbeit mit Menschen unterschiedlicher Herkunft zu gewöhnen.

»Das klingt immer blöd, wenn ich das so sage, aber es ist einfach so: Wir sind ein sehr deutsches Unternehmen. Also ich beneide immer so die Kollegen aus Berlin oder aus Frankfurt, die sind da internationaler aufgestellt als wir. Aber das ist jetzt nicht, weil wir [Betrieb C] das nicht wollen, sondern weil es einfach die Bewerber bis dahin nicht gegeben hat. Also da reichen wirklich zwei Hände, um zu sagen, ich habe ein paar Kollegen aus Ungarn und drei aus Polen und ein paar aus Tschechien, und das war's auch schon.« (Geschäftsführer deutscher Herkunft, Betrieb C)

Obwohl sich noch immer genügend Bewerberinnen und Bewerber deutscher Herkunft finden, werden bewusst auch Geflüchtete eingestellt und ausgebildet, um die Herkunftsvielfalt in der Belegschaft zu erhöhen. Da mitunter Stimmen aufkamen, die meinten, man brauche doch keine Flüchtlinge einstellen, wenn man genügend deutsche Bewerber finde, wird da-

rauf geachtet – wie in etlichen Betrieben in Westdeutschland auch –, dass »in der ersten Zeit on top« ausgebildet wird, damit die Ausbildung von Flüchtlingen nicht als Konkurrenz wahrgenommen wird. Dabei ist der Geschäftsführer optimistisch, dass darauf künftig nicht mehr geachtet werden müsse: »Irgendwann wird sich das durchmischen, da sehe ich überhaupt kein Problem.«

In diesem Betrieb erfolgt die Aufnahme der Geflüchteten anders als in vielen westdeutschen Unternehmen keineswegs in einer migrantischen oder »postmigrantischen« Situation, sondern unter Umständen, die als nahezu »prämigrantisch« bezeichnet werden können. Trotz der Bemühungen des Managements um die Integration von Geflüchteten und die positive Bewertung von Herkunftsverschiedenheit geht es nicht darum, ein den »betrieblichen Universalismus« tatsächlich oder vermeintlich überschreitendes Diversity-Management zu praktizieren, sondern an die bereits länger bestehenden westdeutschen Erfahrungen der Beschäftigung von Menschen ausländischer Herkunft anzuschließen. Deshalb könnte man hier eher von einem »nachholenden betrieblichen Universalismus« sprechen.

»Integration heißt für uns: Alle Menschen, die bei uns leben sollen gleich, ähnlich leben. Das heißt, die müssen aber auch arbeiten wie wir, das heißt, [...] wie wir Berufsabschlüsse machen. Und darauf orientieren wir eigentlich, dass wir die Zugewanderten ausbildungsreif machen und dann in Ausbildung nehmen. Also das ist unser Ziel. Das ist eine langfristig angelegte [...] Geschichte. Nicht nur schnell mal zehn Geflüchtete einstellen und das Fähnchen hochhalten, das ist eigentlich nicht unser Ansatz, sondern [...] das muss eine langfristige Sache sein, sonst hat das in unseren Augen keinen Sinn. Sonst erzeugen wir [...] eine geflüchtete Unterschicht. Und das wollen wir aber nicht.« (Geschäftsführer deutscher Herkunft, Betrieb C)

Mehr als bei der Aufnahme von Arbeitsmigrantinnen und -migranten in der westdeutschen Vergangenheit, die mit der Illusion lediglich temporärer Aufenthalte verbunden war, jedoch dann in vielen Fällen die Integration in das Segment der angelernten Arbeit hervorbrachte, geht es hier um einen bewussten Prozess der Integration, der einer Unterschichtung durch Berufsausbildung bereits in der ersten Generation vorbeugen möchte. Zum einen handelt es sich hier um Geflüchtete und nicht um Arbeitsmigrantinnen und -migranten, zum anderen fehlt es heutzutage an Arbeitsplätzen für »fordistische Massenarbeiter«, allerdings lassen sich Tätigkeiten für

an- und ungelernte Flüchtlinge nicht selten im Bereich von eher einfachen Dienstleistungstätigkeiten finden. Somit besteht die Chance, den über Jahrzehnte in Westdeutschland abgelaufenen Prozess nicht nur zu wiederholen, sondern in reflektierter Weise nach- und aufzuholen.

Heute weiß man allerdings nicht nur mehr über Bleibeverhalten und Integrationsprozesse, auch die diskursive Polarisierung der Gesellschaft beim Thema Flüchtlinge und die gewachsenen Schwierigkeiten, das Eindringen spaltender Diskurse in die Betriebe zu vermeiden, sind in Rechnung zu stellen. In Ostdeutschland und auch im Bundesland von Betrieb C sind die Voraussetzungen hinsichtlich der Akzeptanz von Geflüchteten aus mindestens drei Gründen schlechter: Erstens fehlt es betrieblich wie gesellschaftlich (wenn auch nicht gänzlich) an Erfahrungen im Umgang mit Menschen anderer Herkunft, zweitens gibt es bei vielen Menschen offenbar noch immer ein hohes Maß an sozialer Verunsicherung und einen ausgeprägten Bedarf nach gesicherter Identität und drittens konnten sich vor diesem Hintergrund in manchen Regionen rechtspopulistische und rassistische Diskurse in starkem Maße verankern.

Ein in der Region tätiger Gewerkschaftsvertreter legt Wert darauf, mit Kolleginnen und Kollegen auch dann im Gespräch zu bleiben, wenn es allein schon aufgrund der Wortwahl schwierig erscheint, und formuliert drastisch:

»Ich meine, manche kriegen schon Pickel, wenn die Ossis über ›Fidschis‹ reden. Das ist so gängig, genauso wie ›Neger‹ und so weiter, wo du immer sagst: ›Leute, so geht das nicht.‹ Ja, aber wenn du dann intervenierst, dann merkst du dann auch, dass das in dem Moment gar nicht um Klassifizierung oder um den normalen Alltagsrassismus geht, aber es geht um Rassismus am Ende. Es geht um die Unterscheidung: ›Wir sind wir und die anderen sind nicht bei uns.‹« (IG-Metall-Sekretär)

Dies erklärt er sich zum einen mit der mangelnden Begegnung – etwas sarkastisch merkt er an: »Wir haben über hundert Mitglieder, die nicht deutsch sind!« –, zum anderen vor dem Hintergrund der Wendeerfahrungen und der heute bestehenden Unsicherheit:

»Wirkliche menschliche Beziehungen zwischen Ausländern, wenn man die als solche bezeichnen soll, und Deutschen gibt es nicht […]. Im Gegenteil, es gibt sogar noch so eine Tendenz: ›Die sollen raus. […] Das Ding ist nur, in den neunziger Jahren sind Hunderttausende Menschen arbeitslos geworden, die für die Veränderung der Gesellschaft gekämpft hatten. Die hatten sich eingesetzt, mit

welcher Motivation auch immer, aber die meisten wurden Opfer der Veränderung, trotzdem sind sie die eingegangen. Die Menschen, die wir heute vorfinden, ich als Gewerkschaftler, sind insofern die Gewinner, die Bestausgebildeten, gute Arbeitsplätze, gute Tarifverträge, die schon mit der Wende eigentlich noch nicht mal biografisch mehr was zu tun haben, die eine ganz andere Perspektive haben. Die leben längst unter globalisierten Bedingungen, aber die Fallhöhe – und das ist genau der entscheidende Punkt für alle rechten Tendenzen, die Angst, durch andere abzustürzen – […] die ist größer geworden in Deutschland. […] Es geht immer um die Fallhöhe, um die Frage der materiellen und der sozialökonomischen Lage.« (IG-Metall-Sekretär)

Diese Erklärung des Rechtspopulismus durch die Gefährdungen und Verunsicherungen der Globalisierung und durch die Angst, in Arbeitslosigkeit und Hartz IV abzurutschen, bestätigt Beobachtungen von Sauer et al. (2018), die diese Entwicklung jedoch nicht nur in Ostdeutschland beobachten. Da Rechtspopulismus kein nur ostdeutsches Phänomen darstellt und auch in Westdeutschland und anderen nicht nur europäischen Ländern vorkommt, kann er in Ostdeutschland allenfalls partiell durch ostdeutsche Sonderbedingungen erklärt werden.

Nun gibt es bekanntlich eine Reihe verschiedener und teils konkurrierender Ansätze, um die weithin auftretenden rechtspopulistischen und rechtsextremen Tendenzen zu erklären, wobei neben einer ökonomischen Verunsicherung (vgl. Manow 2018 sowie manche Beiträge in Becker/Dörre/Reif-Spirek 2018) oft auch eine grundlegende Verunsicherung in der Dimension der sozialen Anerkennung genannt wird, etwa hinsichtlich der Geschlechterrollen. Wir halten eine zweidimensionale Erklärung dieser Tendenzen, bei der eine Verunsicherung sowohl hinsichtlich materieller Interessen als auch sozialer Anerkennung eine Rolle spielt, für vergleichsweise plausibel (Schmidt 2005; Lachat 2018). Damit können auch die ausgeprägt rechtspopulistischen Tendenzen in Ostdeutschland und bei Männern sowie der Umstand erklärt werden, dass z. B. die Anhängerinnen und Anhänger der AfD oder die Befürworter des Brexits keineswegs immer rational im Sinne ihrer eigenen materiellen Interessen handeln.

Die Geschäftsführung von Betrieb C ist sich des schwierigen Umfelds durchaus bewusst, nicht zuletzt, da es sich um ein Nahverkehrsunternehmen handelt und viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch außerhalb des geschlossenen betrieblichen Raumes arbeiten:

»Habe da ja auch noch ganz andere Dinge im Hinterkopf, wenn ich jetzt […] sichtbar Menschen mit einem ausländischen Hintergrund im Fahrdienst beschäftige. Wir fahren […] rund um die Uhr. Die fahren erst mal nur tagsüber, weil ich gar kein gutes Gefühl hätte, wenn ich wüsste, die stehen nachts irgendwo […] am Endpunkt alleine. […] Ich meine, mit solchen Gedanken trage ich mich dann eher, ich gucke: Wie setzen wir die ein, dass da nichts passiert und dass sich auch erst mal die [städtische] Bevölkerung dran gewöhnen kann. Die kennen das auch nicht.« (Geschäftsführer deutscher Herkunft, Betrieb C)

Bei aller offenbar angebrachten Vorsicht verliert der Geschäftsführer das langfristige Ziel nicht aus den Augen, andere an die Beschäftigung von Menschen unterschiedlicher Herkunft zu gewöhnen, und weitet dieses Ziel auch über den Betrieb hinaus aus: Auch »die Bevölkerung«, also Fahrgäste, Passantinnen und Passanten, werden in den intendierten Lernprozess mit einbezogen.

Der Umstand, dass viele der Beschäftigten von Betrieb C nicht in einem geschlossenen betrieblichen Raum tätig sind, sondern oft wenig Kontakte zu Kolleginnen und Kollegen haben, aber Fahrgästen begegnen, erschwert die Herausbildung eines eher geschlossenen betrieblichen Sozialraums, aus dem gesellschaftliche Diskurse externalisiert werden können. Zudem können nicht nur Beschäftigte mit Migrationshintergrund Fahrgästen begegnen, die sie unmittelbar mit Ressentiments und Ablehnung konfrontieren, auch Beschäftigte deutscher Herkunft treffen bei der Arbeit auch dann auf Menschen nichtdeutscher Herkunft, wenn sie im Betrieb nicht mit Kolleginnen oder Kollegen mit Migrationshintergrund zusammenarbeiten. Es darf angenommen werden, dass beide Begegnungsvarianten insbesondere am späteren Abend nicht immer in gegenseitigem Respekt verlaufen. Die Begegnung mit Geflüchteten findet nicht immer unter günstigen Voraussetzungen statt:

»So ein paar Brennpunkte, […] seitdem die Flüchtlinge da sind […]. Dass die manche Frauen bei der Ablösung am Hauptbahnhof blöd angequatscht haben, dumm. Oder eben, seitdem die da sind, stehen die in der Türe, man will die Türe schließen bei der Bahn, die stehen aber drin und hundert Meter weiter hinten kommt noch die gesamte Familie angelaufen. Die Zeit hab ich nicht. So, und dann kocht das natürlich beim Fahrer.« (Teamleiter deutscher Herkunft, Betrieb C)

Ein Fahrer, der selbst einen europäischen Migrationshintergrund hat, hebt mehr auf individuelle Unterschiede ab und sieht sich nicht zuletzt vor die Schwierigkeit gestellt, mit Fahrgästen zu kommunizieren, die der deutschen Sprache nicht mächtig sind:

»Genau, […] hier hat man halt eher auch den Kundenkontakt […], also es gibt, sag ich mal so, solche und solche Leute […] nicht bloß bei den Flüchtlingen, also es gibt auch bei Deutschen oder Menschen von anderer Herkunft […], es ist halt immer unterschiedlich. […] Im großen Ganzen sind die auch ganz normale Menschen wie Sie oder ich, und die kommen auch auf mich zu im Bus und man kann auch, sag ich mal so, mit denen kommunizieren, die versuchen es halt auf Deutsch. Wenn […] die halt noch nicht so ein breites sprachliches Spektrum haben, dann ist es halt bisschen schwierig. Aber dann kann man es halt auch auf Englisch versuchen oder […] mit Zeichensprache, oder wenn das auch nicht mehr hilft, hatte ich auch schon den Fall, da habe ich halt das mal schnell auf ein Blatt Papier skizziert. […] Das geht dann auch, oder mal auf einem Handy, auf der Karte zeigen, wo was ist, wenn die was suchen, das ist schon möglich.« (Fahrer, Migrant, Betrieb C)

Ein anderer Fahrer mit europäischem Migrationshintergrund hat den Eindruck, dass manche Fahrgäste nicht mitfahren möchten, wenn sie ihn im Bus sitzen sehen:

»Das sind halt Leute, die gucken, wer den Bus fährt. Vielleicht die steigen nicht so ein, oder manche sagen: ›Och Mensch, du kommst mit deinem polnischen Bus und ausländischem Fahrer.‹ Dabei sage [ich] manchmal, […] da habe ich Glück, da habe ich nicht so viele Leute drin oder muss ich nicht an jeder Haltestelle anhalten. Sagen die: ›Och, du bist schön pünktlich da‹, und so […]. Ja ja, ausländischer Bus, ausländischer Fahrer, vielleicht Leute steigen nicht ein und dann ist gut.« (Fahrer, Migrant, Betrieb C)

Dieser Fahrer hat sich angewöhnt, sich zurückzuhalten und zu arrangieren. Nicht nur gegenüber den Fahrgästen, auch gegenüber Kolleginnen und Kollegen verhält er sich zurückhaltend und bleibt vorsichtig auf Distanz, obwohl er schon seit einigen Jahren als Fahrer tätig ist. Man könnte sagen, dass er gelernt hat, Privates in starkem Maße zu externalisieren:

»Gut, was die jetzt … alle anderen über mich denken, keine Ahnung […]. Wenn ein Fest ist, dann gehe ich zum Fest, sagen wir so, aber ich bin so ein Mensch, ich trinke Bier, aber wenn ich mal irgendwo hingehe … Gut, das sind nicht fremde Leute, aber für mich trotzdem, die Kollegen sind für mich auch fremde Leute. Da die in der Firma sind, ist ein öffentlicher Platz, ich vermeide, was zu trinken. Ich gehe nicht mit fremden Leute trinken, ich leiste Gesellschaft, ich trinke meine Fanta, Cola und wer weiß was alles. Ich bin so.« (Fahrer, Migrant, Betrieb C)

Dieser Fahrer deutet an, dass die Trennlinie weniger zwischen dem Betrieb und dem Rest der Gesellschaft verläuft, sondern vielmehr zwischen Privatleben und dem Rest, den er als Öffentlichkeit begreift. Eine solch reduzierte Teilhabe an der betrieblichen und offenbar auch gesellschaftlichen Öffentlichkeit dürfte eine Variation des Umgangs mit einer Situation sein, in der man – wohl nicht ganz zu Unrecht – nie und nirgends ausschließen kann, auf Ablehnung zu stoßen.

Wird die Externalisierung gesellschaftlicher Diskurse und privater Angelegenheiten aus dem Betrieb zur Externalisierung der eigenen Individualität aus Arbeitswelt *und* Gesellschaft, dann zeigt sich, dass Externalisierung von Differenz nicht nur einen Schutz vor Übergriffen des Arbeitgebers oder vor dem Zwang zur Rechtfertigung gegenüber Kolleginnen und Kollegen darstellt, den insbesondere Minderheitsangehörige oft zu schätzen wissen, sondern auch mit Verhaltensrestriktionen verbunden sein kann. Sowohl der Schutz vor den Erwartungen anderer als auch die eigene Einschränkung sind Momente von Externalisierung.

Die Ausführungen eines anderen, zuvor zitierten Fahrers zeigen allerdings auch, dass trotz der erschwerten Konstellation in Ostdeutschland ein so weitreichender Rückzug auch dort keineswegs von allen Migrantinnen und Migrantinnen als zwingend empfunden wird. Er beschreibt ein kollegiales Miteinander, wie wir es ähnlich auch aus Schilderungen in westdeutschen Betrieben kennen:

»Also […], [ich] stell mein Fahrzeug ab, da stehen schon welche draußen, rauchen eine oder trinken einen Kaffee: […] ›Hallo‹, Smalltalk bisschen […], da hat man irgendwann Pause an der Endstation, da trifft man sich auch, kommt mal ins Gespräch […]. Oder mal zum Feierabend […] kann man sich wohl kurz unterhalten. […] Also ich habe einige Kollegen, die mittlerweile, sag ich mal so, Freunde sind. Mein bester Freund, […] wir kennen uns noch von der Lehre, wir haben dann gemeinsam hier angefangen. Wir haben fast jede Sache gemeinsam gemacht, von der Ausbildung bis zur Straßenbahnfahrschule bis zur Busfahrschule. Jetzt machen wir den Verkehrsmeister auch zusammen, das ist so eine gegenseitige Motivation.« (Fahrer, Migrant, Betrieb C)

Bei den genannten Freunden handelt sich um Kollegen deutscher Herkunft. Unser Gesprächspartner fügt auch hinzu, dass er und sein bester Freund alles voneinander wüssten, privat und beruflich. Erst seit kurzer Zeit habe er auch außerhalb des Betriebs Kontakte zu Menschen seiner Herkunft.

Wie erfolgreich der Versuch sein wird, gerade unter den derzeit schwierigen äußeren Umständen zur (westdeutschen) Normalität herkunftsgemischter Belegschaften aufzuschließen, lässt sich nicht genau vorhersagen. Ansatzpunkte finden sich nicht nur in der Intention der Geschäftsführung und bei Teilen des Betriebsrats, sondern auch in den kollegialen Beziehungen unter Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft und im Falle einzelner Geflüchteter, die akzeptiert oder sogar geschätzt werden. Gerade unter der Voraussetzung der räumlichen und sozialräumlichen Nicht-Abgeschlossenheit des Betriebs wird die Entwicklung in starkem Maße von der gesellschaftspolitischen Entwicklung in Deutschland, der Region und der Stadt beeinflusst werden.

4.3 Subalterne Integration

Fehlt es an Tarifverträgen, Betriebsräten sowie Gewerkschaften und wird Differenz nicht externalisiert, dann wird weniger selbstverständlich, dass allen Beschäftigten dieselben Rechte zugebilligt werden. Obgleich weder legal noch legitim, kann es de facto vorkommen, dass Herkunftsunterschiede als Unterscheidungsmerkmal innerhalb einer Organisation herangezogen werden und z. B. Flüchtlinge als »Beschäftigte zweiter Klasse« gelten und behandelt werden. Dass bei fehlenden institutionalisierten Arbeitsbeziehungen ein Regime der Diskriminierung etabliert wird, ist allerdings nicht zwingend.

Da die gesetzlichen Vorschriften Gleichbehandlung zwar weniger konkret operationalisieren als etwa tarifvertragliche Eingruppierungsbestimmungen, aber Diskriminierung untersagen, kommt auch eine Art reduzierter oder »minimaler Universalismus« vor. Grundsätzlich kann die Anwendung universeller Regeln auch von einem starken Management durchgesetzt werden, allerdings entfällt in einem solchen Fall die interessenbasierte Identitätskonstitution als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer, weshalb von einer schwächeren intrinsischen Verbindung der Beschäftigten zu den universellen Regeln auszugehen ist und ein »betrieblicher Universalismus« in aller Regel Züge eines »repressiven Universalismus« tragen dürfte.

In Betrieben, in denen Anerkennungskapital in unterschiedlichem Maße in Abhängigkeit von der Herkunft zugeschrieben wird, konnten wir keine Gespräche mit Beschäftigten führen, deshalb waren wir diesbezüglich auf die Ausführungen durch feldkundige betriebsexterne Expertin-

nen und Experten sowie das in Betrieben vorhandene Wissen über andere Betriebe angewiesen. Zunächst gibt es Betriebe, in denen versucht wird, Beschäftigten jedweder Herkunft die Arbeitnehmerrechte zu verweigern, Beschäftigte mit Migrationshintergrund und insbesondere Geflüchtete werden in diesem Fall nicht deshalb schlechter behandelt, weil ihnen eine besondere Identität zugeschrieben wird, sondern nur insoweit, wie sie ihre Rechte in geringerem Maße durchsetzen können.

Eine Sprachlehrerin berichtete uns von ihren Sprachkursen für neu Zugewanderte (keine Flüchtlinge), dass Sprachkurse im Hotelbereich mitunter heimlich besucht würden, weil manche Arbeitgeber dies nicht wünschten, um eine selbstständige Orientierung der Beschäftigten zu verhindern (Arbeitsverträge lesen etc.). Eine größere Distanz zu einer High-Road-Strategie des Personaleinsatzes ist kaum vorstellbar.

Wie häufig solche Phänomene vorkommen, können wir nicht sagen. Auch wenn es Betriebe gibt, die grundsätzlich versuchen, ihren Beschäftigten Rechte vorzuenthalten und dabei erst gar nicht nach Herkunft unterscheiden, kann eine solche personalwirtschaftliche Strategie insbesondere gegenüber denen erfolgreich sein, denen es an Sprache und sozialem Kapital fehlt, um sich mittels *voice* oder *exit* (Hirschman 1970) zur Wehr setzen zu können. Bei Flüchtlingen kommt hinzu, dass sie aus Angst, ein Verlust des Arbeitsplatzes könnte ihre Chance auf einen weiteren Aufenthalt verschlechtern, erheblich vorsichtiger sein dürften, sich auf gesetzlich garantierte Arbeitnehmerrechte zu berufen.

Neben einer sprachlichen, sozialen und strukturellen Schwäche von Beschäftigten mit Migrationshintergrund und insbesondere Geflüchteten gibt es noch einen zweiten Mechanismus, der grundsätzlich allen Beschäftigten mit Migrationshintergrund, in den letzten Jahren jedoch primär den Geflüchteten eine schlechtere Stellung in den betrieblichen Sozialbeziehungen im Vergleich zu Beschäftigten deutscher Herkunft verschaffen kann. Dieser Mechanismus besteht darin, dass der Berufung auf Arbeitnehmerrechte mit der Erwartung von Dankbarkeit begegnet wird.

Durch die Aufnahme und die Unterstützung in Deutschland und im Betrieb, die nicht als selbstverständlich zu betrachten sei, müssten sich insbesondere Flüchtlinge in den Augen vieler Beschäftigter, aber auch mancher Managerinnen, Manager und mitunter auch Betriebsratsmitglieder ihre Rechte erst durch eine längere Zeit bescheidener Zugehörigkeit verdienen. Dankbarkeit zeigt sich dann in einer allenfalls zurückhaltenden

Berufung auf eigene Rechte sowie in einem hohen Maß an Anpassungsbereitschaft. Vor diesem Hintergrund ist auch der Vorwurf eines Hotelmanagers zu sehen, dass Beschäftigte aus Afrika oder Sri Lanka Kontakt zu Kreisen hätten, die die »Arbeitsgesetze viel besser als ein Deutscher selbst« (EU-Migrant, Hotelmanager, Betrieb N) kennen und deshalb unzufrieden mit den Arbeitsbedingungen seien (vgl. Kapitel 3.2).

Dankbarkeit für erfahrene Hilfe soll hier keineswegs abgewertet werden, aber problematisch wird es, wenn Dankbarkeit und die Wahrnehmung von Rechten als Alternative gedacht werden. Nicht Dankbarkeit ist das Problem, sondern die Erwartung von Dankbarkeit, die durchaus auch bei manchen ehrenamtlichen Helferinnen und Helfern eine Rolle zu spielen scheint, wenn diese Erwartung mit der Annahme verbunden ist, dass Dankbarkeit durch Bescheidenheit, Verzicht oder eine zurückhaltende Wahrnehmung eigener Rechte zum Ausdruck kommt. In gewisser Weise könnte man sagen, dass die Dankbarkeitserwartung Rechte unter Vorbehalt stellt und damit im Alltag den staatlichen Vorbehalt, unter dem die Aufenthaltsgenehmigung steht, reproduziert. Unter diesen Voraussetzungen können sich Beschäftigte mit und ohne Fluchthintergrund nicht als Statusgleiche begegnen.

Wenn Beschäftigte unterschiedlicher Herkunft sich nicht auf derselben Stufe begegnen, sind z. B. Beschäftigte deutscher Herkunft in geringerem Maße darauf angewiesen, sich mit anderen gut zu stellen. Damit kommt der Mechanismus der wechselseitigen Annäherung, den wir im Kontext der »pragmatischen Zusammenarbeit« am Werk sehen, in eine Schieflage. *Subalterne Integration* (vgl. Tabelle 12) meint also nicht die Integration in das Segment der einfachen Arbeit, keine faktisch unterschichtete Inkorporation trotz gleicher Rechte, sondern tatsächlich ein Regime alltäglicher Diskriminierung. Eine Nähe zur Inkorporationsvariante der »subalternen Einfacharbeit« ist zwar wahrscheinlich, doch ist diese nicht deckungsgleich mit »subalterner Integration« und die Verbindung nicht zwingend.

Hinweise auf »subalterne Integration« haben wir – möglicherweise auch erhebungs- und zugangsbedingt – nur vereinzelt gefunden. In den meisten Betrieben scheinen Ressentiments und Vorbehalte, auch wenn sie in der Belegschaft vorkommen, in der Regel nicht gegen Management und andere Belegschaftsteile zu dominieren, selbst dann nicht, wenn kein Betriebsrat vorhanden ist. Allerdings ist zu konstatieren, dass Geflüchtete dort, wo die Akzeptanz gering ist, oft auch nicht eingestellt werden.

4.4 Gemeinschaftliche Integration

Vor allem in Klein- und Handwerksbetrieben wird die Entscheidung über die Einstellung von Geflüchteten oft von vornherein im Wissen um die diesbezügliche Haltung der anderen Beschäftigten getroffen oder ist sogar mehr oder weniger mit der bisherigen Belegschaft abgestimmt:

»Die Betriebe sind meistens relativ klein. Also ich gehe schwer davon aus, dass wenn ein Chef sagt: ›Gut, ich würde jetzt diesen Geflüchteten einstellen. Steht ihr dahinter, würdet ihr das auch mittragen?‹ … Ich gehe schwer davon aus, dass der seine Belegschaft auch vorher fragt. Wenn die sagen: ›Nein, das ist uns nicht recht‹, dann kann er das auch nicht durchbringen. Also ich habe auch schon von einem Betrieb gehört, wo die Chefin gesagt hat: ›Ja, ich würde es machen, aber meine Belegschaft möchte das nicht.‹ Das heißt, ich glaube, gerade bei sehr kleinen Betrieben, da müssen alle an einem Strang ziehen, sonst wird es nicht funktionieren.« (Experteninterview Handwerkskammer)

Befürworter und Gegner der Beschäftigung von Geflüchteten sortieren sich bei Kleinbetrieben nicht in erster Linie innerhalb eines Betriebs, sondern zwischen den Betrieben. Im Hinblick auf einen Betrieb mit Geflüchteten im Lehrverhältnis führt die zitierte Expertin einer Handwerkskammer weiter aus:

»Also ich kenne einen Betrieb […], da haben die extra einen Mitarbeiter abgestellt, der sich dann wirklich sehr intensiv gekümmert hat, der noch mal mit denen auch teilweise die Übungen aus der Berufsschule durchgegangen ist, gezeigt hat, wie das in der Praxis aussieht. Also die waren super engagiert und auch die einzelnen Mitarbeiter, die haben das wirklich zu ihrer Sache gemacht. […] Im Handwerk gibt es ja auch so mittelgroße Betriebe, ich glaube, da könnte es auch funktionieren, wenn einzelne Mitarbeiter sagen: ›Ah, das will ich jetzt nicht so. Ich hätte ihn vielleicht nicht eingestellt.‹ […] Aber bei den kleineren Betrieben, da müssen alle damit einverstanden sein.« (Experteninterview Handwerkskammer)

Es komme auch vor, dass Betriebe keine Geflüchteten einstellen, weil sie mangelnde Akzeptanz bei der Kundschaft befürchten, aber wenn eine positive Entscheidung getroffen sei, werde die in aller Regel auch getragen. Wahrscheinlich wäre es zu idealisierend zu sagen, dass Geflüchtete anschließend in die betriebliche Produktions- oder Dienstleistungsgemeinschaft aufgenommen werden, aber in jedem Fall ist die betriebliche Sozialintegration in solchen Betrieben durch ein hohes Maß an persönlicher

Nähe und unmittelbarer Begegnung gekennzeichnet. In vielen Fällen dürfte es angemessen sein, von einer Art »gemeinschaftlicher Integration« zu sprechen.

Gemeinschaftliche Integration stellt neben dem »betrieblichen Universalismus« eine zweite stark integrationswirksame Variante der betrieblichen Sozialintegration dar (vgl. Tabelle 12). So hoch die Bedeutung von Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung für die betriebliche Sozialintegration und auch die Integration von Geflüchteten zu schätzen ist (vgl. auch Giertz/Maschke/Werner 2016), so sind – angesichts der in manchen Branchen und vielen Ländern schwachen Mitbestimmungsmöglichkeiten – alternative Modi der Integration doch nicht ausgeschlossen.

In aller Regel findet sich in solchen Betrieben weder ein Betriebsrat noch spielen Tarifverträge eine größere Rolle – selbst dann nicht, wenn diese formal gelten. Dies unterscheidet die »gemeinschaftliche Integration« vom »betrieblichen Universalismus«, dessen sechs Faktoren (vgl. Kapitel 4.2.1) hier nur partiell gelten. Zwar stellen auch bei der »gemeinschaftlichen Integration« die für alle gleichermaßen gültigen gesetzlichen Regeln eine unverzichtbare Voraussetzung dar, um dem Risiko eines Willkürregimes durch beispielsweise den Chef oder Meister vorzubeugen (oder ein solches zumindest einzudämmen), doch bei diesem Integrationsmodus wird die für eine funktionierende betriebliche Sozialintegration zwingende Voraussetzung der wechselseitigen Akzeptanz der Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft nicht über institutionalisierte Regeln und Kanäle der Interessenvertretung hergestellt, sondern über eine intensivierte Form der alltäglichen Kooperation.

Aus »pragmatischer Zusammenarbeit« wird *gemeinschaftliche Zusammenarbeit,* Teamarbeit unter Einschluss der Chefin bzw. des Chefs. Damit soll nicht suggeriert werden, dass es unter diesen Bedingungen keine Konflikte oder Ressentiments gäbe, doch bei Konflikten fehlen die quasi-gesellschaftlichen Regelungsmechanismen, wie sie durch Tarifverträge und praktizierte Arbeitnehmervertretung etabliert werden. Wenn gestritten oder kooperiert wird, dann zwischen den Personen in einem sozialen Rahmen, der auf den ersten Blick durch den Willen der Chefin bzw. des Chefs und in einem gewissen Maße auch des Teams gesteckt wird.

Da allerdings auch Handwerksbetriebe nicht frei von institutionalisierten Regeln sind und ein Berufsethos besteht, das Haltung und Selbstverständnis prägt, werden die sozialen Orientierungen auch hier nicht nur

betrieblich bestimmt. Im Beruf gründet eine arbeitsweltrelevante Identität, die oft nicht schwächer ausgeprägt sein dürfte als die Arbeitnehmeridentität des »betrieblichen Universalismus«. Ohne eine berufliche Ausbildung ist die Herausbildung einer Identität als Handwerker bzw. Handwerkerin – einer Identität, die in aller Regel die konkrete Form eines spezifischen Handwerks annehmen dürfte – zwar weniger wahrscheinlich, doch scheint die Annahme wahrscheinlich, dass die auf einer beruflichen Ausbildung basierende Identität beispielsweise als Schreiner oder Friseurin ähnlich stabil ist wie die Identität als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer – zumindest dann, wenn die Arbeitskonditionen einer Beschäftigung im Handwerk so gestaltet sind, dass sie den Beschäftigten auch mittelfristig auskömmlich erscheinen.

Eine im Arbeitnehmerinteresse erfolgende (verbesserte) Regulierung von Entgelt- und Arbeitsbedingungen, die im Interesse aller Beschäftigten und nicht nur der Geflüchteten liegen würde, ist somit auch in diesem zweiten Modus der betrieblichen Integration keineswegs ohne Bedeutung. Doch sie ist auch relevant, um das Handwerk – und insbesondere spezifische Handwerke – als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt dadurch konkurrenzfähig halten zu können, dass die Verdienste und Arbeitszeiten der Beschäftigten verbessert werden. Im Handwerk geht es bei Regulierung primär um die Stabilisierung der Inkorporation und nur in zweiter Linie um die betriebliche Sozialintegration, die in beruflich regulierten Handwerksbetrieben anders als in großen Industrie- und Dienstleistungsunternehmen bis zu einem gewissen Maß durch Nähe und berufliche Identität erfolgen kann. Diese stellen alternative Mechanismen der Sozialintegration neben betrieblichem Universalismus und Arbeitnehmeridentität dar.

Die Einführung des Mindestlohns stellt auch im Handwerk eine wichtige Grundvoraussetzung dar, um die Sozialintegration zu erleichtern. Allgemeinverbindliche Tarifverträge können Konstellationen der Lohnkonkurrenz zumindest abmildern und einer intersektoralen Unterschichtung entgegenwirken. Dabei zeigt sich branchenübergreifende Unterschichtung im Handwerk primär bei den Verdiensten und weniger in geringer gesellschaftlicher Anerkennung, wie es etwa bei Teilen des privaten Dienstleistungsgewerbes der Fall ist. Sind die Arbeitsbedingungen im Handwerk hinreichend attraktiv, dann dürfte auch die Sozialintegration von Geflüchteten gelingen.

4.5 Marktförmige Integration und soziale Desintegration

Selbstverständlich gibt es auch ein weitgehendes Fehlen oder gar Scheitern betrieblicher Sozialintegration. Oben (Kapitel 4.2.2) haben wir von dem Verkehrsunternehmen (Betrieb C) berichtet, in dem zumindest die Fahrerinnen und Fahrer aufgabenbedingt mehr mit Kundinnen und Kunden als mit Kolleginnen und Kollegen in Berührung kommen. In einem Dienstleistungsunternehmen, in dem Fahrradkuriere Post transportieren (Betrieb J), verhält es sich ähnlich: Jenseits von Ein- und Anlernphasen führt die Organisation der alltäglichen Arbeit zu einer wenig intensiven Zusammenarbeit, die kaum Anlass für ein intensiveres Eingehen aufeinander, aber auch kaum Gelegenheiten für Face-to-Face-Alltagskonflikte bietet. Obwohl für die beiden untersuchten Betriebe aus der Verkehrs- und der Logistikbranche Tarifverträge gelten und in beiden Fällen Betriebsräte existieren, besteht doch die Besonderheit, dass die betriebliche Sozialintegration zumindest unter den Fahrerinnen und Fahrern eine geringe Intensität aufweist.

Es gibt auch Formen der Arbeitsorganisation, in denen sich ein Unternehmen weitgehend seiner Funktion als Arbeitgeber entzieht, jedoch gleichwohl in die Aufgabenverteilung und die Abschöpfung der Gewinne involviert ist. Das wohl bekannteste Beispiel ist das Unternehmen Uber (vgl. etwa Staab 2017), das über eine Internetplattform Aufträge zur Personenbeförderung an formal selbstständige PKW-Fahrerinnen und -Fahrer vermittelt, also eine Art digitalisierte Taxizentrale, die keine eigenen Fahrer beschäftigt. Diese Art der Aufgabenübermittlung über Internetplattformen, wie sie etwa auch für Fahrradkuriere, die Essen für Restaurants ausfahren, in jüngerer Zeit häufiger vorkommt, da das Internet vereinfachte und kostengünstige Möglichkeiten der digitalen Vermittlung eröffnet, kann als Versuch der Systemintegration ohne Sozialintegration verstanden werden – ein von Machtasymmetrie geprägter Markt, der an das Verlagswesen der frühen Industrialisierung erinnert.

Abgesehen von den negativen Folgen der Plattformökonomie für Arbeitnehmerrechte und soziale Sicherung, auf die wir an dieser Stelle nicht weiter eingehen, die wir jedoch primär für eine Frage der Bereitschaft zur politischen Regulierung und nicht der technischen Entwicklung halten, ist eine Konsequenz, dass die Effekte sowohl der alltäglichen »pragmatischen Zusammenarbeit« wie der »gemeinschaftlichen Zusammenarbeit« unterbleiben. Diese *marktförmige Integration* (vgl. Tabelle 12) bietet zwar Arbeit

und ein (meist eher unsicheres) Einkommen, aber wenig Chancen auf eine erlebbare arbeitsbezogene Gruppenidentität. Es besteht also das Risiko, dass herkunftsbezogene, religiöse und ethnische Identitäten nicht durch eine von der Herkunftsgruppe unabhängige Arbeitnehmeridentität oder berufliche Identität relativiert werden.

Allerdings gibt es nicht nur plattformgestützte Selbstständigkeit; bei einschlägigen Firmen kommen auch befristete oder feste Arbeitsverträge vor. Außerdem führen bisweilen gerade die schlechten Arbeitsbedingungen trotz weitgehend fehlender Sozialintegration dazu, dass sich Arbeitende mit gewerkschaftlicher Unterstützung zusammenschließen, um stabilere und bessere Beschäftigungsbedingungen durchzusetzen. So hat etwa ein Postdienstleister (Betrieb J) seit mehreren Jahren einen Tarifvertrag, und auch die Arbeitenden anderer Betriebe sind offenbar mit gewerkschaftlicher Unterstützung prinzipiell mobilisierungs- und aktionsfähig, um sich für die Durchsetzung ihrer Forderungen einzusetzen. Im Konflikt um die Verbesserung der eigenen sozialen Lage liegt auch hier die Chance, eine herkunftsunabhängige Gruppenidentität auszubilden. Da auch über Plattformen vermittelte Aufträge, so unser vorläufiger Eindruck, häufig mit Kundenkontakten verbunden sind, wird außerdem ein vollständiger Rückzug auf die jeweils eigene Herkunftsgruppe erschwert.

Die eingeschränkte Reichweite des »betrieblichen Universalismus«, aber auch der »gemeinschaftlichen Integration« birgt das Risiko, dass trotz der inzwischen weitgehenden Akzeptanz, Deutschland als Einwanderungsland zu sehen, und der Anstrengungen bei Sprachförderung und Qualifizierung erneut herkunftsbedingte Unterschichtung stattfindet. Gleichwohl besteht die größere Gefahr für die soziale Integration Geflüchteter in Arbeitswelt und Gesellschaft letztlich darin, gänzlich ausgeschlossen zu bleiben. Über diejenigen, die bisher nicht in die Betriebe gelangt sind, können wir nur relativ wenig sagen, da wir uns aus einer Arbeitsweltperspektive mit Integration beschäftigen. Allerdings ist die Aufnahmebereitschaft der Betriebe derzeit aufgrund der vergleichsweise geringen Arbeitslosigkeit noch immer hoch, und glaubt man den Darstellungen aus den untersuchten Betrieben, wird die Einstellung und auch die Ausbildung von Flüchtlingen von den Beschäftigten überwiegend nicht als Bedrohung empfunden oder aus anderen Gründen abgelehnt, sondern akzeptiert.

Soweit eine Inkorporation von Geflüchteten in die Arbeitswelt unterbleibt, mögen auch traditionelle Geschlechtervorstellungen und familiäre

Konstellationen sowie durch Krieg oder Flucht bedingte Traumatisierungen und Arbeitseinschränkungen eine Rolle spielen. Wahrscheinlich dürfte jedoch in erster Linie die politische Großwetterlage darüber entscheiden, ob die erforderliche Offenheit in den Betrieben anhält und die Unterstützung in Form von geförderten Berufsvorbereitungsmaßnahmen und Ausbildungsplätzen im erforderlichen Ausmaß angeboten wird. Die Chancen für eine erfolgreiche Integration in die Arbeitswelt stehen, betrachtet vor dem Hintergrund der Erfahrungen in der Arbeitswelt, relativ gut.

Das größte Integrationshindernis ist der fehlgeleitete – wenn auch in gewisser Hinsicht nachvollziehbare – Versuch, dem Rechtspopulismus durch integrationsfeindliche Maßnahmen zu begegnen, um ihm das Wasser abzugraben. Diese Politik raubt Geflüchteten die Hoffnung und demotiviert sie in ihren Anstrengungen beim Erlernen der deutschen Sprache. Außerdem überbetont sie gegenüber der einheimischen Bevölkerung die bestehenden Risiken und versperrt die Sicht auf die Chancen, die die Integration von Geflüchteten vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung darstellt. Ethnische Orientierungen werden damit sowohl unter Menschen deutscher als auch anderer Herkunft gestärkt. Eine solche Strategie leitet Wasser auf die Mühlen abgrenzender und ausschließender Identitätspolitik.

5 Integration und Arbeitsbeziehungen

5.1 Betrieblicher Universalismus unter Druck

Die institutionalisierten Arbeitsbeziehungen in Deutschland haben in den vergangenen Jahrzehnten – bei allen zu konstatierenden Einschränkungen – wesentlich zu einer erfolgreichen sozialen Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft in der Arbeitswelt beigetragen. Ausgehend von dieser Beobachtung hatten wir erwartet, dass die institutionalisierten Arbeitsbeziehungen auch weiterhin bedeutsam sind, aber im Kontext der umfangreichen Zuwanderung von Geflüchteten auch mit neuen Anforderungen und Schwierigkeiten gerechnet. Diese Erwartungen haben sich bestätigt.

Der frühere Befund, dass die »Förderung herkunftsübergreifender betrieblicher Sozialintegration [...] mit großer Wahrscheinlichkeit als eine eigenständige Funktion der industriellen Beziehungen verstanden werden« darf (Schmidt 2007a, S. 353 f.), ließ sich weiter erhärten – wobei sich bestätigte, dass Integration in einem grundlegenden Sinne nicht als ein Prozess verstanden werden darf, den allein Beschäftigte mit Migrationshintergrund zu erbringen haben. Da betriebliche Sozialintegration auf jeden Fall erforderlich ist, um hinlänglich funktionierende Arbeitsprozesse zu ermöglichen, muss die Integrationsfunktion der Arbeitsbeziehungen als eingebettet in die generellen Wirkungsmechanismen der betrieblichen und überbetrieblichen Arbeitsbeziehungen gesehen werden (Kotthoff 2009).

Die in den Institutionen und Regulierungen der Arbeitsbeziehungen eingeschriebenen universellen Regeln sind nicht auf bestimmte Beschäftigtengruppen ausgerichtet, sondern so angelegt, dass alle Beschäftigten – von Unterschieden nach Tätigkeit und Qualifikation einmal abgesehen – gleich behandelt werden und denselben Regeln unterliegen. Ein wenig überspitzt könnte man formulieren: Gewerkschaftlich durchgesetzte Tarifverträge und eine einheitliche, gemeinsame Arbeitnehmervertretung für

alle Beschäftigten nach dem Betriebsverfassungsgesetz sind gerade deshalb wichtige Instrumente der Integration, weil sie nicht nach der Herkunft von Beschäftigten fragen und Differenzen nach Möglichkeit externalisiert und ignoriert werden.

Eine Stärke des »betrieblichen Universalismus« ist dabei, dass er nicht auf ein ausgeprägtes persönliches Engagement für Migrantinnen und Migranten vonseiten der Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter angewiesen ist. Gewöhnlich genügt es, wenn sich Betriebsräte ihrem gesetzlichen Auftrag entsprechend für alle Beschäftigten einsetzen, um zumindest im Großen und Ganzen eine Gleichbehandlung der Beschäftigten zu erreichen.

Selbst wenn Diskriminierung durch einzelne Vorgesetzte nicht ganz ausgeschlossen werden kann und Ressentiments nie gänzlich aus den Betrieben verbannt werden können, so bestehen doch die Voraussetzungen für eine auf wechselseitiger Anerkennung basierende Integration. Die in der alltäglichen Zusammenarbeit im Betrieb bereits angelegte Kollegialität auf Augenhöhe begünstigt Integration selbst dann, wenn sich Management und Betriebsräte oder auch örtliche Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertreter nur wenig für Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund engagieren. Auch wenn der Beitrag engagierter Betriebsräte, Gewerkschaftsmitglieder und Arbeitgeber unverzichtbar ist, um die Institutionen der industriellen Beziehungen funktionsfähig zu halten, so ist es doch cum grano salis das institutionalisierte Arrangement, das – einmal existent – den Akteuren nahelegt, gleiche Regeln für alle anzuwenden. (Schmidt 2007a).

Die Kehrseite des in Betrieben mit institutionalisierten Arbeitsbeziehungen praktizierten »betrieblichen Universalismus« besteht darin, dass im Betrieb weitgehend auf eine ausgleichende Förderung extern verursachter Benachteiligungen verzichtet wird und die mittels Externalisierung erzielte Entlastung von kultureller und politischer Differenz dazu führt, dass Erfahrungen mit kulturellen Unterschieden begrenzt bleiben und latente Vorurteile und Ressentiments in der Regel weder manifest noch aufgearbeitet werden.

Der »betriebliche Universalismus« hat auch deshalb eine gewisse Stabilität, weil er einen Modus Vivendi darstellt, einen Kompromiss zwischen unterschiedlichen Interessen, Identitäten und Orientierungen, mit dem die meisten Beschäftigten sich arrangieren konnten. Auf die Einführung besonderer Fördermaßnahmen für Geflüchtete und das Eindringen rechts-

populistischer Diskurse in den sozialen Raum Betrieb sind die Arbeitnehmervertretungen in dieser Konstellation jedoch nur begrenzt vorbereitet.

Obwohl sich viele Betriebsrätinnen und Betriebsräte persönlich für Flüchtlinge engagieren und eindeutig gegen Rassismus aussprechen, spielen sie in etlichen Betrieben doch eine eher zurückhaltende Rolle, wenn es darum geht, Fördermaßnahmen für Geflüchtete anzubieten. Entsprechende Vorschläge des Managements werden offenbar – von Ausnahmen abgesehen – mitgetragen, in manchen Fällen wird jedoch typischerweise darauf bestanden, dass etwa für Geflüchtete angebotene Maßnahmen zur Berufsvorbereitung auch um Maßnahmen für andere Kandidatinnen und Kandidaten ergänzt werden.

In unserem Untersuchungsbetrieb D, über dessen Praktika für Geflüchtete (Typus »unverbundenes Praktikum«) wir in Kapitel 3.5.2 berichtet haben, hatte der Betriebsrat darauf bestanden, dass der Weg zu einer festen Anstellung nach den Praktika, die auf eine Initiative der obersten Konzernmanagements hin angeboten wurden, wie für alle anderen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch für Flüchtlinge nur über den Umweg der Leiharbeit möglich ist. Eine andere Lösung wäre dem Betriebsrat vor dem Hintergrund von Wartelisten mit Leiharbeiterinnen und Leiharbeitern, die bereits zuvor im Betrieb gearbeitet haben, als Ungerechtigkeit erschienen. Zwar kann er das Angebot von Praktika ohne Aussicht auf Anschlussbeschäftigung unter diesen Umständen mittragen, doch mehr scheint nicht nur gegenüber den Beschäftigten nicht vermittelbar zu sein, sondern würde auch aus der Sicht des Betriebsrats selbst eine Ungerechtigkeit darstellen.

Diese Gerechtigkeitsargumentation ist im Kontext des »betrieblichen Universalismus« geradezu zwingend und weder bei unserem Gesprächspartner noch bei der Mehrheit des Betriebsrats Ausdruck von möglicherweise verdeckten Ressentiments gegenüber Flüchtlingen. Es geht hier weder um Ressentiments noch um Opportunismus, sondern um ein spezifisches Verständnis von Gerechtigkeit. Ausdrücklich weist das interviewte Betriebsratsmitglied auch darauf hin, dass es für ihn und die Mehrheit des Betriebsrats selbstverständlich sei, gegenüber Rassismus und Rechtspopulismus nicht zurückzuweichen. Auch mit Blick auf seine Untergliederung der IG Metall erkennt er ausdrücklich keine Zurückhaltung im Auftreten gegenüber solchen Strömungen, etwa aus Angst vor Mitgliederverlust; gleichwohl führt er kritisch aus:

»Das größte Problem in der Auseinandersetzung mit dem Rechtspopulismus, das […] liegt [nicht] in irgendwelchen anderen Gruppierungen, die da jetzt versuchen aufzutreten, sondern das liegt eher in der Gewerkschaft selber. Und da nehme ich durchaus das so wahr, dass unsere Vorsitzenden und unsere Bezirksleiter und so weiter eher etwas zu verharmlosend agieren. Also indem man sagt, ja: ›Diese Gruppierung da [rechtsextreme Betriebsratsliste] […], die ist ja bloß in vier Betrieben von soundsovielen, wo Betriebsratswahlen stattfinden.‹ Ich glaube, […] dass das in ganz vielen Menschen drinsteckt und auch in unseren Mitgliedern. Das ist durchaus ein Problem, und umso mehr würde ich mir eigentlich wünschen und auch erwarten, dass man sich da klarer positioniert, und zwar gar nicht mal unbedingt nur gegen die Gruppierung […], sondern auch gegen ein bestimmtes Gedankengut.« (Betriebsrat, Betrieb D)

Die erwähnte Betriebsratsliste konnte mehrere Sitze bei der Betriebsratswahl gewinnen, obwohl es sich dabei um explizit rechtsextreme Kandidaten gehandelt habe. Angetreten sei eine Liste

»mit eindeutig rechtsradikalem Hintergrund. Da machen Leute mit, die haben früher mal in Skinhead-Bands gespielt, die sind da irgendwie in Blood-and-Honour-Netzwerken oder so unterwegs gewesen […] und pflegen heute Kontakte in Richtung Compact-Magazin, also da neue Rechte oder hier diese Ein-Prozent-Initiative, […] Identitäre Bewegung […] oder eben auch dieser rechte AfD-Flügel, also so um Höcke, und […] da machen die auch gar keinen Hehl draus. So, und bei der letzten Betriebsratswahl, also 2014, haben die [knapp 9 Prozent der] Sitze gehabt, bei der jetzigen Betriebsratswahl haben sie […] [gut 13 Prozent der Stimmen erzielt]. Die positive Botschaft daran ist, dass auch die IG Metall als etablierte Organisation, als Establishment sag ich mal, nicht verloren hat, ja, sondern auch die IG Metall hat Sitze dazugewonnen. […] Dieses Wachstum ging zulasten anderer Organisationsgruppen.« (Betriebsrat, Betrieb D)

Unser Gesprächspartner führt die Stimmen für die Rechtsextremen unter anderem auf Unzufriedenheit »mit der IG Metall, mit dem Establishment« zurück – allerdings hat auch die IG Metall bei dieser Wahl etwas mehr als 6 Prozentpunkte bei den Sitzen hinzugewonnen und stellt nun ca. 80 Prozent der Sitze. Gleichwohl beobachtet unser Gesprächspartner ähnliche Prozesse innerhalb des Betriebs wie außerhalb

»das, was man in der Gesellschaft ja auch erlebt: Die, die sich nicht mehr vertreten fühlen von den etablierten Parteien, die […] versucht eine AfD, sag ich mal, für sich zu nutzen. Und das erleben wir hier auch, ja.« (Betriebsrat, Betrieb D)

Der IG-Metall-Fraktion im Betriebsrat werde vorgeworfen, sie arbeite zu eng mit dem Unternehmen zusammen. Es spiele

»ein gewisses Unbehagen eine Rolle […]. Ja, man sagt, die IG Metall, die macht ja bloß hier Co-Management mit den Unternehmensvertretern zusammen, und die verkaufen euch und so weiter. Und es ist ja auch nicht so, dass man da jetzt keine Ansatzpunkte hätte, also, wenn man dann zum Beispiel sagt: Hier der X [Name eines Betriebsratsvorsitzenden] bei Y [Betrieb D], der verdient ja so viel wie ein Werkleiter.« (Betriebsrat, Betrieb D)

Darüber hinaus zieht unser Gesprächspartner in Erwägung, dass auch die Konfrontation mit kultureller Differenz im Betrieb bei manchen Beschäftigten verunsichernd wirken und mit ein Grund für rechtspopulistische Tendenzen sein könne.

»Wenn da jetzt ein deutscher Kollege in der Gruppe ist, also […] wie der sich dann fühlt und welche Schlüsse er dann vielleicht zieht, ja? Dann sagt der: ›Jetzt dürfen die alle zum Beten gehen und ich nicht, was soll denn das jetzt?‹ So etwas kann natürlich auch dazu führen, dass Rechtspopulismus durchaus auf fruchtbaren Boden trifft.« (Betriebsrat, Betrieb D)

Wie es scheint, finden sich in diesem Betrieb, der zum Kernbereich des deutschen Modells der Arbeitsbeziehungen gerechnet werden darf, sowohl inhaltlich wie dem Ausmaß nach ähnliche rechtspopulistische Tendenzen wie in der Gesellschaft insgesamt. Allerdings zeigt der Hinzugewinn an Betriebsratssitzen für die IG Metall auch, dass ein Großteil der Beschäftigten in der IG Metall kein Establishment sieht, dem es die Stimme zu verweigern gilt. Die Wahlbeteiligung lag 2018 um 6 Prozent höher als im Jahr 2014. Obwohl sie auch mit 64 Prozent nicht übermäßig hoch erscheinen mag, so lag sie vor 20 Jahren noch bei etwa 50 Prozent (Schmidt 2004). Von einer »Erosion« kann somit auch bei langfristiger Perspektive nicht gesprochen werden. Außerdem sei der Hinweis ergänzt, dass die Betriebsratswahlen in Betrieb D schon seit langer Zeit durch die Kandidatur von Listen geprägt sind, die von der IG Metall abweichen, wenn auch bisher nicht im rechtsextremen Bereich.

Zwar sind rechtspopulistische oder rechtsextreme Listen bisher nur in wenigen Betrieben zur Wahl angetreten, doch auch aus anderen Betrieben und von Gewerkschaftsvertreterinnen und -vertretern wird berichtet, dass Beschäftigte und auch Gewerkschaftsmitglieder häufiger rechtspopu-

listische oder rechtsextreme Diskurselemente innerhalb der Betriebe artikulieren. So konstatiert ein Vertreter der IG Bergbau, Chemie, Energie ernüchtert – obwohl er auf eine Reihe von Unterstützungsaktivitäten seiner Gewerkschaft verweisen kann, die von Spenden in der Phase der Willkommenskultur über darüber hinausgehende Unterstützung für Flüchtlinge bis hin zur Förderung der Berufsvorbereitung durch die Tarifparteien reichen, und betont, dass »aufgrund unserer moralischen DNA und auch unserer Sorge um die Demokratie« Integration ein »Herzensanliegen« der Organisation sei:

»Inzwischen gibt es eher ein großes Schweigen, weil wir spätestens seit den Landtagswahlen [2016] in Sachsen-Anhalt mitbekommen haben, dass ein Großteil unserer Mitglieder das [Unterstützung für Flüchtlinge] gar nicht gut findet. Also wir hatten Konferenzen vor der Wahl, wo bei uns die Funktionäre gesagt haben: ›Aufgepasst, ja, wählt nur demokratische Parteien.‹ Da war eisiges Schweigen im Raum, also wo die schon mit dem Gefühl nach Hause gegangen sind, da saßen Betriebsräte und die wussten: ›Auf dieser Veranstaltung darfst du nicht sagen, dass du die AfD gut findest, aber wenn du rausgehst, kannst du immer noch machen, was du willst.‹« (Gewerkschaftsvertreter, IG Bergbau, Chemie, Energie)

Zwar wird immer wieder – und angesichts der Wahlergebnisse wahrscheinlich nicht ganz zu Unrecht – konstatiert, dass der Einbruch rechtspopulistischer und rechtsextremer Diskurse in den Betrieben und auch bei den Gewerkschaftsmitgliedern in Ostdeutschland stärker ausgeprägt ist, doch da Rechtspopulismus auch im Westen Deutschlands vorkommt und aus den meisten Betrieben berichtet wird, dass diese »keine Insel« seien, wird in der Regel angenommen, dass den Belegschaften auch hier etliche AfD-Wählerinnen und -Wähler angehören. Allerdings ist damit nicht immer gemeint, dass sich entsprechende Diskurse innerbetrieblich entfalten, wie der Betriebsrat eines westdeutschen Betriebs ausführt:

»Das heißt, die Gesellschaft ist hier auch am Standort. Und es ist, ich glaube schon, einigen klar, wenn sie hier jetzt durchs Tor fahren […], dass sie hier in die X-[Betrieb B-]Welt eintreten und dass einiges hier eben nicht möglich ist, was vielleicht im privaten Bereich möglich ist. […] Natürlich haben wir bestimmt einen Anteil, der sympathisiert mit der AfD, aber es ist kein betriebliches Thema.« (Betriebsrat, Betrieb B)

Was sich zunächst nach einer eher repressiven Variante des »betrieblichen Universalismus« anhört, erfährt dann eine etwas andere Wendung, die auch zu den Erklärungen passt, weshalb rechtspopulistische Diskurse im Osten Deutschlands bisher stärker verfangen als im Westen:

»Ich glaube auch, dass die Menschen hier … Wir sind bunter […] als viele Standorte so um uns herum, und klar ist […], wir sind bestimmt nicht so, dass wir jetzt alle sozialdemokratisch geprägt sind oder links, da gibt es bestimmt auch rechts der Mitte viele Meinungen. Aber ich glaube, dass wir dadurch, dass wir so bunt sind, doch dem gut entgegenwirken […], dass die Tatsache, dass wir so bunt sind, sag ich mal, vieles hier im Keim erstickt. Ich habe in jeder Gruppe vier, fünf Nationalitäten, ja. […] Das Gruppenergebnis hängt davon ab, ob sie gut funktionieren oder nicht.« (Betriebsrat, Betrieb B)

Unter der Voraussetzung ausgeprägter Herkunftsvielfalt – so lässt sich diese Argumentation in unserer Terminologie verallgemeinern – bleiben die Effekte der »pragmatischen Zusammenarbeit«, die Tiefenwirkungen der Kooperation selbst in einem lokalen Umfeld wirksam, in dem es an Zuspruch für die AfD nicht mangelt und diese durchaus Wahlerfolge verzeichnen kann. Auch wenn der eine oder die andere »bei der Betriebsversammlung vielleicht die Nase rümpft«, wenn es um Flüchtlinge geht, so ist unser Gesprächspartner doch davon überzeugt, dass man in Betrieb B »ein bisschen in einer anderen Welt« lebe. Ansonsten achtet dieser Betriebsrat wie die Betriebsräte anderer Betriebe darauf, dass die auf den Betrieb bezogenen Gerechtigkeitsregeln befolgt werden:

»Was wir natürlich aber auch beachten, also bei der Flüchtlingsthematik zum Beispiel […]: Diese Flüchtlingsmaßnahme kostet keinen einzigen Ausbildungsplatz und kostet keinen einzigen Förderungsplatz, ne, also diese ganzen anderen Fördermaßnahmen laufen genauso weiter.« (Betriebsrat, Betrieb B)

Dass eine herkunftsgemischte Belegschaft einen gewissen Schutzwall gegen rechtsextreme und fremdenfeindliche Diskurse darstellt, ist zwar plausibel, doch auch zur Belegschaft des oben beschriebenen Betriebs D mit rechtsextremer Liste und der meisten größeren Betrieben in Westdeutschland gehören viele Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Interessant ist zudem, dass sich unter den Unterstützerinnen und Unterstützern dieser Liste in Betrieb D laut Aussage mehrerer Interviewter viele Beschäftigte aus dem osteuropäischen Raum befinden sollen.

In einer migrantischen und in gewisser Hinsicht postmigrantischen Gesellschaft sind auch bei vormaligen Migrantinnen und Migranten Ansprüche entstanden, die mitunter gegenüber neu Hinzukommenden verteidigt werden. Dazu sind Unterscheidungen und Abgrenzungen nötig, die als Identitätsgrenzen definiert werden können – und sei es nur, dass diejenigen, die bereits hier sind, von jenen abgegrenzt werden, die bisher nicht dazugehören. Bestehende Betriebszugehörigkeiten können dann faktisch wichtiger werden als Ethnizität und ursprüngliche Herkunft, selbst wenn solche Abgrenzungen mitunter durchaus als quasi-ethnische Differenz artikuliert werden.

Die gesellschaftliche Diskurslandschaft ist hinsichtlich Zugehörigkeitsfragen gegenüber der Zeit der frühen bundesdeutschen Arbeitsmigration komplexer geworden. Es stehen sich nicht mehr Einheimische und Zugewanderte gegenüber, und die generelle Ablehnung von Fremden, »Ausländern« oder Migrantinnen und Migranten ist aufgrund der Bevölkerungszusammensetzung sowie zum Teil auch außerhalb des Betriebs entstandener Kontakte und familiärer Vermischungen gesellschaftlich nicht mehr ohne weiteres mehrheitsfähig. Das Identitätsmuster »Wir gegen die anderen« sucht sich deshalb – ohne das alte Muster »Wir gegen die Ausländer« vollständig zu verdrängen – auch andere Artikulationsformen und neue Unterscheidungen.

Erinnert sei nur an die mitunter kolportierte Negativreaktion von Berlinern türkischer Herkunft auf die ostdeutschen Neuankömmlinge nach Grenzöffnung und Wende. Bekanntlich durch Gelder und Medien der Herkunftsländer gefördert – von DITIP bis Russia Today – werden Identitätsgrenzen etabliert, die jenseits der Unterscheidung zwischen Einheimischen und Migrantinnen und Migranten liegen, ohne deshalb unbedingt ihre Toxizität zu verlieren. Rechtspopulismus und Ethnozentrismus sind deshalb immer weniger das Privileg der Deutschstämmigen – auch wenn die größte Bevölkerungsgruppe immer die größten Risiken hervorbringen dürfte.

5.2 Schlussfolgerungen und strategische Orientierungen

Solange es aus der Perspektive eines auf den Betrieb beschränkten Verständnisses von Gleichbehandlung als Bevorzugung erscheint, Flüchtlingen eine besondere Unterstützung angedeihen zu lassen, gibt es für Betriebsräte

kaum eine Alternative, als darauf zu bestehen, Berufsvorbereitungs- und andere Fördermaßnahmen sowie Ausbildungsplätze für Flüchtlinge so zu organisieren, dass diese nicht zulasten der bisherigen Plätze gehen, also zusätzlich eingerichtet werden.

Weil auch »on top« angebotene Maßnahmen zusätzlicher Ressourcen bedürfen und als zulasten anderer gehend interpretiert werden können, scheint etwa ein zusätzliches Angebot an Förderplätzen auch für andere Jugendliche ohne Ausbildungsplatz als die noch bessere Lösung – insbesondere wenn Kinder von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigt werden, ist die akzeptanzsteigernde Wirkung eindeutig. Etliche Betriebsräte haben ihren Einfluss offenbar aufgrund ihres eigenen Gerechtigkeitsverständnisses oder mit Rücksicht auf die Beschäftigten in diese Richtung genutzt.

Eine besondere Förderung von Mitarbeiterkindern erfolgt allerdings keineswegs in allen Betrieben – mitunter wird eine diesbezügliche Förderung mit Berufung auf Leistungskriterien ausdrücklich abgelehnt. Dabei handelt es sich um eine Art balancierte Erweiterung des »betrieblichen Universalismus«, die sich im Rahmen der vorherrschenden Gerechtigkeitsvorstellungen bewegt. Die Akzeptanz dürfte durch den mitunter temporären oder temporär erscheinenden Charakter solcher Maßnahmen begünstigt werden.

Die Verknüpfung der Förderung von Geflüchteten mit der von anderen Jugendlichen und nicht geflüchteten Beschäftigten mag mit Blick auf begrenzte Mittel problematisch erscheinen, weil dadurch der Zeit- und Kostenaufwand für Integrationsmaßnahmen steigt oder – wie sich in etlichen Betrieben zeigt – das Volumen an Förderung für die Geflüchteten reduziert wird. Doch wenn neben Geflüchteten auch andere von zusätzlicher Förderung profitieren, kann dies sicherlich auch positiv betrachtet werden – zumindest wenn diese Ausweitung ebenfalls Förderungsbedürftigen zugutekommt und es sich nicht ausschließlich um eine »Stillhalteprämie« handelt. Letzteres kam uns in unseren Interviews jedoch nicht zu Ohren.

Wenn aber Betriebsangehörige oder Mitarbeiterkinder nicht gefördert werden, überschreitet die Förderung Nicht-Geflüchteter die durch den betrieblichen Rahmen begrenzte Gerechtigkeitsvorstellung, die solche außerbetrieblich bestehenden oder auch nur verursachten Ungerechtigkeiten in der Regel nicht zur Kenntnis nimmt. Allerdings kann die Ausweitung der Gerechtigkeitsvorstellung auf nicht geflüchtete Nicht-Betriebsange-

hörige die Prinzipien des *betrieblichen* Universalismus ebenfalls insofern unterlaufen, als das Kriterium der Betriebszugehörigkeit durch das Unterscheidungsmerkmal »geflüchtet versus nicht geflüchtet«, das sich nicht am Betrieb festmacht, ersetzt wird – was in der Deutung zumindest mancher Beschäftigter vielleicht auch mehr oder weniger stillschweigend zur Gegenüberstellung »fremd versus einheimisch« führen kann.

Wir haben es also mit einem »Umbau« von Zugehörigkeits- und Gerechtigkeitskriterien zu tun, der auch unbeabsichtigte Nebenwirkungen haben könnte. Es handelt sich gewissermaßen um eine Art invertierter Quotierung, bei der die Förderung der Minderheit der Geflüchteten durch die Förderung der Mehrheit der Nicht-Geflüchteten ausgeglichen wird. Im Kontext betrieblicher Fördermaßnahmen geht damit eine Veränderung des Gerechtigkeitskonzeptes einher, die nur dann unproblematisch wäre, wenn nicht von einer Abgrenzungsvariante zu einer anderen gewechselt würde, sondern alle Menschen nach ihrem jeweils individuellen Förderbedarf Unterstützung fänden. Dass dies mit einer einzelbetrieblichen Herangehensweise nicht leistbar ist, sondern der gesellschaftlichen Perspektive bedarf, ist einleuchtend.

Die Arbeit an einem erweiterten oder *solidarischen Universalismus* (Schmidt 2015, S. 278; vgl. Tabelle 12), einem »Universalismus mit erweitertem Horizont«, der weder am Fabriktor endet noch bestimmte Gruppen von Menschen nicht einbezieht, bedarf der bewussten gesellschaftlichen Perspektive, ohne die auch die Regeln des »betrieblichen Universalismus« nicht hätten etabliert werden können. Die »mechanische Arbeitnehmeridentität«, wie sie der »pragmatischen Zusammenarbeit« und der institutionellen Prägung geschuldet ist, könnte zu einer reflektierten »organischen Arbeitnehmeridentität« werden, die sich nicht mehr unter Absehung, sondern unter Anerkennung von Differenzen definiert und gleichwohl nicht Partikularinteressen verfolgt.

Dies lässt sich wahrscheinlich nicht ohne Organisationen und zivilgesellschaftliche Gruppen erreichen, die sich aktiv an universalistischen Ideen orientieren. Ohne Gewerkschaften, die sich vor dem Hintergrund von oft langjährigen Mitgliederverlusten mitunter schwertun, das Risiko von Austritten einzugehen, wird eine solidarische Erweiterung der universalistischen Orientierung kaum gelingen. Allerdings wurde in manchen Betrieben mit der betrieblichen »Willkommenskultur« zumindest ansatzweise schon eine Art »solidarischer Universalismus« antizipiert.

Die Alternative zur Förderung von Geflüchteten, anderen Migrantinnen und Migranten oder aus sonstigen Gründen beruflich nicht qualifizierten Menschen besteht jedoch nicht nur darin, dass den Betrieben jetzt oder künftig Fachkräfte vorenthalten werden, sondern auch darin, dass eine Bevölkerungsgruppe entsteht, die gering qualifiziert und bereit ist, für geringe Löhne zu arbeiten. Deshalb geht es zumindest partiell auch um die Frage, ob sich Deutschland, wie im Hartz-IV-Kontext und bis zur Finanzmarktkrise zu beobachten war, weiter in Richtung einer polarisierten oder *low skill economy* entwickelt oder nicht. Die Folgen für die betriebliche und gesellschaftliche Sozialintegration und die weitere Entwicklung der Arbeitsbeziehungen dürften in diesem Fall eher negativ ausfallen.

Wenn kein Negativszenario Realität werden soll, bei dem nur ein kleiner Teil der Flüchtlinge in das Segment der berufsfachlichen Arbeit vordringen kann, ein weiterer Teil im Bereich angelernter Arbeit unterkommt und eine relevante Anzahl Geflüchteter über einen längeren Zeitraum oder dauerhaft in Arbeitslosigkeit, geringfügiger oder informeller Arbeit verharrt, sind die Anstrengungen zur beruflichen Integration zu verstärken. Nicht auszuschließen ist auch, dass manche Geflüchtete zu einer Billigkonkurrenz in den dem Meisterzwang entkleideten zulassungsfreien Handwerken werden. Im Interesse einer nachhaltigen gesellschaftlichen Integration dürfte eine Wiederausweitung des Meisterzwangs, wie von Handwerkskammern gefordert, hilfreich sein. Jeder Ausbau von Förderungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durch Maßnahmen der Betriebe und des Staates, auch basierend auf tarifvertraglichen Regelungen, darf als Schritt in die richtige Richtung gelten.

Obwohl sich die Inkorporation von Geflüchteten in die Arbeitswelt besser zu entwickeln scheint, als manche Pessimisten angenommen hatten, und die mitunter beschworene Katastrophe ausbleiben dürfte, wäre es riskant, ausschließlich auf die Wirtschaft selbst zu setzen. Kurzfristige Perspektiven und betriebswirtschaftliche Logik genügen nicht – wobei allerdings anzumerken ist, dass in dieser Frage in vielen Betrieben weniger kurzfristig gedacht wird, als man vielleicht annehmen könnte. Im Kontext des Berufsausbildungssystems ist die Wirtschaft in Deutschland traditionell – wenn auch inzwischen mit manchen Einschränkungen – in der Lage, eine längerfristige Perspektive einzunehmen. Gleichwohl bleiben Aktivitäten ohne absehbares Eigeninteresse begrenzt – es geht hier um eine gesellschaftliche Investition in Humankapital, die allein unter Kon-

kurrenzbedingungen auch bei besten Absichten kaum erbracht werden kann.

Als Fortsetzung und Lehre aus der »Willkommenskultur« sollte somit im Interesse der Geflüchteten, der Wirtschaft und der gesellschaftlichen Entwicklung ein System der beruflichen und gesellschaftlichen Integration etabliert werden, mit dem Spracherwerb und Matching in breitem Umfang gelingen können und das die zukünftige Inkorporation und Sozialintegration von Migrantinnen und Migranten, Geflüchtete eingeschlossen, verbessert. Obwohl berichtet wurde, dass das vermittelte Niveau an Deutschkenntnissen für eine Tätigkeit und insbesondere eine berufliche Ausbildung oft nicht ausreiche, scheint die Existenz von Sprachkursen und die Förderung von Berufsvorbereitungsmaßnahmen durch die Bundesagentur für Arbeit bereits Früchte zu tragen.

Die Chancen, dass ein Teil der Geflüchteten es zu einem beruflichen Abschluss und mitunter auch zu einem Studienabschluss bringen wird, stehen besser als bei der ersten Generation der klassischen Arbeitsmigrantinnen und -migranten. Ein gewisser Optimismus hinsichtlich der weiteren Entwicklung ist somit durchaus angebracht. Außerdem gilt für die jüngst ins Land gekommenen Geflüchteten nicht weniger als für die früheren »Gastarbeiter«, dass sie auch Subjekte der eigenen Integration sind. Selbst wenn sie keine hinreichende Unterstützung und Förderung erhalten, bedeutet dies nicht, dass jegliche Integration in die Arbeitswelt unterbleibt.

Die entscheidende Herausforderung der Integration ist aber an anderer Stelle zu sehen: Auch wenn das Erlernen der deutschen Sprache und berufliche Qualifizierung zweifellos wichtig sind, um eine nachhaltige und erfolgreiche Integration zu ermöglichen, bleibt Integration letztlich doch eine gesellschaftspolitische Frage und hängt davon ab, ob die erforderlichen Maßnahmen gewollt sind und initiiert und trotz des Aufwands durchgehalten werden. Angesichts der Bereitschaft von großen Teilen der Wirtschaft und der Gewerkschaften, sich um eine Integration von Flüchtlingen in die Arbeitswelt zu bemühen, ist ein Erfolg keineswegs unrealistisch. Voraussetzung ist ein langer Atem und ein Zusammenwirken der relevanten Akteure, also eine Art *»multipartistischer Flüchtlingskorporatismus«*, der neben Staat, Arbeitgebern und Gewerkschaften auch zivilgesellschaftliche Akteure (etwa Wohlfahrtsverbände und Flüchtlingsinitiativen) mit einschließt.

Der Realität entspricht dies nur mit erheblichen Einschränkungen. Zwar arbeiten Ehrenamtliche und Verbände, Kommunalverwaltungen, die Bundesagentur für Arbeit (angeregt auch durch die Sozialpartner der Selbstverwaltung), Betriebe und – soweit vertreten – auch Gewerkschaften und Betriebsräte nicht selten im Betrieb und auf lokaler Ebene zusammen. Doch auf politischer Ebene wurden erforderliche Integrationsmaßnahmen immer wieder durch den Versuch konterkariert, Abschreckungsmaßnahmen zu ergreifen und Härte zu signalisieren – ob dies aus Überzeugung oder unter der Annahme geschah, damit der AfD bei Wahlen den Wind aus den Segeln nehmen zu können, sei dahingestellt. Sicher ist jedoch, dass nicht nur Flüchtlinge, sondern auch Arbeitgeber mit einem hohen Maß an Unsicherheit konfrontiert wurden. Solange Strömungen vom rechten Rand an Einfluss gewinnen, wird diese Unsicherheit realistisch betrachtet nicht abnehmen und die Motivation aller Beteiligten beeinträchtigen.

Neben Problemen des Matchings, der Sprache und der Qualifikation ist die bei manchen temporäre, bei anderen anhaltende Situation des Ausgeliefertseins und der extremen eigenen Rechtsschwäche prägend für Geflüchtete. Mitunter wird in der Literatur versucht, die Asylsituation im Anschluss an das Konzept der »totalen Institution« bei Goffman (1973) zu charakterisieren (Täubig 2009), ohne sich auf eine Lagersituation im engeren Sinne zu beschränken – so der metaphorische »totale Raum« bei Thielen 2009. Richtig ist sicher, dass Geflüchtete folgenreichen staatlichen Eingriffen unterworfen sind, die ihr ganzes Leben, die Arbeitswelt eingeschlossen, entscheidend verändern (unter Umständen sogar aufs Spiel setzen) und denen sie nicht entkommen können. Selbst der Versuch, sich einer Abschiebung durch Illegalität zu entziehen, verändert das Leben gravierend. So wird das »Geordnete-Rückkehr-Gesetz« die Situation für viele Geflüchtete voraussichtlich weiter verschlechtern.

Die für das Leben vieler Geflüchteter grundlegende Entscheidung ist die über ihr Aufenthaltsrecht. Diese Entscheidung wird weder von ihnen selbst noch im Betrieb gefällt – auch wenn die Teilnahme an einer Berufsausbildung Aufenthaltsrelevanz besitzt (oder nach der 3-plus-2-Regelung zumindest besitzen sollte) und damit die eigene Leistung nicht gänzlich ohne Einfluss auf das Aufenthaltsrecht ist. Obwohl ein ungeklärter, befristeter oder abgelehnter Aufenthaltsstatus für Geflüchtete eine ständige Belastung darstellt, erleben auch sie im Alltag die gesellschaftliche Sphärendifferenzierung, soweit sie es in die Arbeitswelt geschafft haben: Weder

sind die Behörden im Arbeitsalltag ständig präsent noch wird man von Vorgesetzten in der Freizeit begleitet – was nicht heißen soll, das es generell keine Kontakte unter den Beschäftigten jenseits der Arbeitszeit gäbe, doch sind diese insbesondere bei Beschäftigten mit Familie meist nicht allzu häufig und auf freiwilliger Basis, außerdem finden die oft jüngeren Geflüchteten und ältere Beschäftigte jeder Herkunft allein schon altersspezifisch selten in der Freizeit zusammen.

Das Konzept der »totalen Institution« wird somit überstrapaziert – auch für Flüchtlinge ohne anerkannten Aufenthaltsstatus ist die Trennung zwischen Betrieb und Privatsphäre im Alltag bedeutsam.

Vor dem Hintergrund großer Unsicherheit und hoher Lern- und Anpassungsanforderungen etwa hinsichtlich der deutscher Sprache, Fachwissen und genereller Orientierung darf es nicht überraschen, dass Geflüchtete in den Betrieben zwar als Gruppe wahrgenommen werden und sich in einem gewissen Maße auch selbst so verstehen, jedoch nicht als Gruppe in Erscheinung treten, die eigene betriebliche Interessen artikuliert. Mitunter, z.B. im gewerkschaftlich gut organisierten Ausbildungsbereich unseres Untersuchungsbetriebs D, sind auch unter den Geflüchteten Gewerkschaftsmitglieder zu finden, allerdings wurde die Frage nach einer Gewerkschaftsmitgliedschaft überwiegend verneint und in vielen Fällen (nicht nur sprachlich) gar nicht verstanden.

Wir haben keine Hinweise darauf gefunden, dass sich die Interessenorientierung von Flüchtlingen in der Arbeitswelt anders entwickeln würde als die von anderen Migrantinnen und Migranten. Entscheidenden Einfluss hat zum einen, wie präsent Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaften im Betrieb sind und ob sie sich aktiv um eine Mitgliedschaft bemühen – in vielen Betrieben, in denen Geflüchtete beschäftigt sind, spielen Betriebsräte und Gewerkschaften keine relevante Rolle. Zum anderen ist der Charakter der Beschäftigung selbst relevant, also die Frage, ob Geflüchtete im Rahmen eines Praktikums bzw. einer betrieblich untypischen temporären Anstellung im Betrieb sind oder ob sie in einer den anderen Beschäftigten vergleichbaren Weise beschäftigt sind. Grundsätzlich jedoch dürfte die Chance für Geflüchtete ähnlich wie für Arbeitsmigrantinnen und -migranten attraktiv sein, sich unabhängig von der Staatsbürgerschaft in Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaft zu engagieren (Foroutan et al. 2017).

Auf den gesamtwirtschaftlichen gewerkschaftlichen Organisationsgrad könnten sich der Eintritt von Geflüchteten in die Arbeitswelt negativ

auswirken, weil viele weder in den Kernbereichen der Industrie noch im öffentlichen Dienst, sondern in der Zeitarbeit, im schlecht organisierten privaten Dienstleistungssektor sowie im Handwerk tätig werden. Zwar hat die Einführung des Mindestlohns (Herzog-Stein et al. 2018; Lübker/Schulten 2018) dazu beigetragen, intersektorale Unterschichtung zu begrenzen, doch da die Entwicklung von Arbeitseinsatzkonzepten und Qualifikationsstrukturen nicht allein von Management, Produktionsplanung und Organisationsberatung abhängt, sondern auch vom real existierenden Angebot an Arbeitskräften, besteht das Risiko, dass sich nicht nur der Niedriglohnsektor, sondern auch der Bereich gering organisierter Arbeit weiter stabilisieren wird.

Angesichts der derzeit vergleichsweise hohen Beschäftigungsquote und vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung wird es wahrscheinlich gelingen, einen großen Teil der Geflüchteten in die Arbeitswelt zu integrieren. Weniger eindeutig ist jedoch, welches Gewicht den jeweiligen Arbeitsmarktsegmenten bei der »segmentierten Integration« (vgl. Kapitel 3.5.1) zukommen wird. Deshalb ist es im Interesse einer nachhaltigen Integration der Geflüchteten, zu der auch die Partizipation an den Vertretungsmöglichkeiten im Rahmen der Arbeitsbeziehungen gehört, einerseits die Qualifizierung weiter zu fördern bzw. auszubauen und damit Beschäftigungsmöglichkeiten auch in der Industrie und im öffentlichen Sektor zu eröffnen. Andererseits wird ein erheblicher Teil gleichwohl nur dann die eigenen Rechte im Rahmen der Arbeitsbeziehungen wahrnehmen können, wenn nicht nur die Flüchtlinge zu den Arbeitsbeziehungen gebracht werden, sondern auch die Arbeitsbeziehungen zu den Geflüchteten – sowohl Qualifizierung als auch Organisierung sind erforderlich.

Da sich intakte institutionalisierte Arbeitsbeziehungen und stabiler »betrieblicher Universalismus« nur in einem Teil der Arbeitswelt finden, kommt in manchen Branchen auch gewerkschaftlichen Organizing-Bemühungen indirekt Bedeutung für die betriebliche und gesellschaftliche Sozialintegration von Geflüchteten zu (vgl. auch Tapia/Holgate 2018, die unseres Erachtens jedoch die Relevanz institutioneller Arbeitsbeziehungen für die Herausbildung einer nicht partikularistischen Arbeitnehmeridentität unterschätzen). Aus Gründen der Integration sollte der Mindestlohn nicht nur in größerem Ausmaß um für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge ergänzt, sondern auch die aktive Partizipation aller Beschäftigten an der Vertretung ihrer Interessen gefördert werden. Eine gewerkschaft-

liche Argumentation und vielleicht öffentlichkeitswirksame Kampagne unter dem Motto »Qualifizierung, Mitbestimmung und Tarifvertrag für alle – dann klappt's auch mit Integration und Zusammenhalt« könnte den Interessen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dienen und zugleich die Bedeutung für Integration und Zusammenhalt herausstellen.

Die Erfahrungen mit der Finanzmarktkrise bestätigen, dass es nachteilig ist, wenn sich Gewerkschaften und Arbeitsbeziehungen in zu starker Abhängigkeit von den Regierungen befinden (Schmidt et al. 2018; Lehndorff/Dribbusch/Schulten 2018). Deshalb sollten nicht nur Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt, sondern auch darüber nachgedacht werden, wie die originären Machtressourcen der Gewerkschaften, insbesondere deren Mitgliederentwicklung, institutionell gefördert werden können. Eine Förderung gewerkschaftlicher Organisierung ließe sich darüber hinaus nicht nur durch Partizipationsmöglichkeiten für Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten begründen, sondern auch damit, dass eine weitere Verbreitung universeller Regeln und besserer Arbeitsbedingungen auch die positiven Effekte der Begegnung zwischen Beschäftigen unterschiedlicher Herkunft stärkt, weil positive Wirkungen in starkem Maße von einer statusähnlichen Begegnung und interessenbasierter Identitätsartikulation abhängen.

Angesichts der Krise der Sozialdemokratie ist es zweifellos schwierig, Unterstützung in den Parteien zu gewinnen, weshalb die politische Durchsetzung ermöglichender Rahmenbedingungen für Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration ohne eine gesellschaftliche Debatte kaum vorstellbar ist. Für eine solche Debatte und Kampagne müsste Unterstützung gewonnen und sollte verdeutlicht werden, dass die Arbeitsbeziehungen eine wichtige Funktion für Gerechtigkeit und den Zusammenhalt aller haben. Dazu müsste der in manchen Debatten unterstellte Gegensatz von Integration und (de facto ethnisiert gedachter) Gerechtigkeit aufgelöst werden. Vornehmlich, jedoch nicht nur rechtspopulistische und rechtsextreme Strömungen tendieren dazu, Gleichbehandlung nicht mehr herkunftsunabhängig zu definieren und einen ethnisierten Solidaritätsbegriff zu propagieren.

Dadurch verlieren auch im Betrieb die Begriffe Gleichheit und Gerechtigkeit latent ihren »*taken for granted*«-Charakter. Eine Auseinandersetzung um die Ausgestaltung von Gerechtigkeitsbegriffen, somit ein ethischer Diskurs, wird deshalb nicht nur nötig, wenn es um ein erweitertes Verständnis

von Universalismus geht, sondern allein schon deshalb, weil die bisherige Praxis mehr als bisher begründungspflichtig wird.

Wenn ethnisierte Gruppenidentitäten und Abgrenzungen hingegen nicht nur gesellschaftlich an Gewicht gewinnen, sondern auch stärker in die Betriebe eindringen, finden sich Management, aber auch Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften in einer dilemmatischen Situation wieder, in der kaum ein Schritt legitimierbar scheint, der in irgendeiner Weise gegen die (vermeintlichen) Rechte der bisher beschäftigten Kolleginnen und Kollegen verstößt und sich nicht strikt an eine auf den Betrieb fokussierte Befolgung von Regeln der Gleichbehandlung hält. Besonders in Betrieben mit »bunter Belegschaft« dürften Betriebsräte dann auf die Stütze des »betrieblichen Universalismus« angewiesen sein. Es ist nicht ausgeschlossen, dass ein gruppenbezogen verstandenes und real praktiziertes Diversity-Management letztlich in einer rigiden Form des »betrieblichen Universalismus« seine Rettung finden müsste, um nicht der Gefahr des Partikularismus anheimzufallen.

Angesichts der Bedrohung durch sich ausbreitende rechtsextreme und ethnozentrische Orientierungen unter den abhängig Beschäftigten und der Erfahrung, dass viele Beschäftigte Fördermaßnahmen für Geflüchtete vor allem dann akzeptieren, wenn sie sich wenig über den Horizont des »betrieblichen Universalismus« hinausbewegen, scheint die strikte Orientierung an dessen Prinzipien die Strategie der Wahl zu sein. Ein betriebs- und gewerkschaftspolitischer Kampf um die Verteidigung des »betrieblichen Universalismus« mag vor diesem Hintergrund zunächst die größten Chancen versprechen. Ein zumindest temporärer Blick über den betrieblichen Horizont hinaus scheint dabei durchaus möglich, schließlich haben viele Beschäftigte die »Willkommenskultur« in Gesellschaft und Arbeitswelt mitgetragen. Viele Fördermaßnahmen in den Betrieben haben und hatten einen durchaus begrenzten Umfang und ihre Ausgestaltung ließ sich überwiegend auch mit den gewohnten Regeln in Einklang bringen.

Soll angesichts der rechtspopulistischen bzw. rechtsextremen Bedrohung eine bewusste Abkehr von weithin akzeptierten Regeln erfolgen, die bisher entscheidenden Anteil an der betrieblichen Sozialintegration von Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft hatten? Riskiert die Strategie eines erweiterten, die betrieblichen Grenzen transzendierenden Universalismus unter den derzeitigen Umständen nicht gerade nicht intendierte gegenteilige Effekte, weil ein relevanter Teil der Beschäftigten und auch

der Gewerkschaftsmitglieder das bisherige Maß an Universalismus aufkündigen könnte, wenn Flüchtlingen – aus deren Sicht – begründet auf »Gutmenschentum« oder in Übereinstimmung mit einem abgehobenen »Establishment« besondere Unterstützung zugebilligt wird?

Vor einer strategischen Wende, die lediglich ethisch wünschenswert wäre, aber kaum Durchsetzungschance hätte und der sich wahrscheinlich auch viele Betriebsräte verweigern würden, muss selbstverständlich abgeraten werden. Allerdings ist daran zu erinnern, dass der Versuch einer bloßen Fortführung des »betrieblichen Universalismus« ebenfalls nur begrenzt erfolgversprechend ist. Dies liegt auch darin begründet, dass die Integrationsfunktion der Arbeitsbeziehungen in hohem Maße institutionalisiert ist und sogar ohne ausgeprägtes migrationsfreundliches Engagement Wirkung zeigt, weshalb sich selbst die beteiligten Akteure der institutionalisierten Arbeitsbeziehungen (wo sie denn existieren) dieser Funktion oft nur unzureichend bewusst sind.

Der bedauerliche Nebeneffekt dieser stillen »mechanischen« Wirkungsweise ist, dass bisher kaum von einer bewussten »Strategie des betrieblichen Universalismus« gesprochen werden kann, sondern dass es sich um eine Praxis handelt, deren Prinzipien der begrenzten Gleichbehandlung sich in einem bestimmten institutionellen Setting quasi von selbst ergibt.

Obwohl die Integrationsfunktion institutionalisierter Arbeitsbeziehungen ein starkes gesellschaftspolitisches Argument zu deren Förderung und Stabilisierung darstellen würde, spielte dies lange Zeit keine nennenswerte Rolle in der öffentlichen Argumentation (vgl. aber Giertz/Maschke/Werner 2016; Hinken 2018). Eine Voraussetzung, um für die Integrationsfunktion der Arbeitsbeziehungen werben zu können, wäre es, die Praxis des »betrieblichen Universalismus« stärker als bisher als Ausdruck einer reflektierten Strategie zu begreifen, die sich ihrer Wirkungen bewusst ist und auch argumentativ gegenüber Beschäftigten, Arbeitgebern und dem Gesetzgeber für sich werben kann.

Da nicht davon auszugehen ist, dass Fragen von Migration und Integration wieder von der Agenda verschwinden werden, werden betriebliche Arbeitnehmervertretungen und Gewerkschaften auch weiterhin – und mittelfristig möglicherweise sogar zunehmend – mit der Frage und der ethischen Anforderung konfrontiert werden, sich mit Flucht und Flüchtlingen auseinanderzusetzen und Geflüchtete zu unterstützen. Auch wenn es um Unterstützung und Förderung geht – selbst wenn diese künftig

wahrscheinlich eher nicht die spezifische Form der »Willkommenskultur« annehmen wird –, müssen sich Arbeitnehmervertretung und Gewerkschaften in Betrieb und Gesellschaft zu Fragen von Verschiedenheit und Integration verhalten, wenn sie nicht an Rückhalt bei eher sozialdemokratisch, links, linksliberal und zum Teil christlich orientierten Beschäftigten verlieren wollen – jenen Kreisen also, aus denen nicht selten die Aktivistinnen und Aktivisten von Gewerkschaften und sozialen Bewegungen rekrutiert werden.

Letztere sind nicht zuletzt deshalb hoch bedeutsam, weil es ohne sie in vielen Fällen nicht möglich sein dürfte, in Betrieben Fuß zu fassen, in denen weder ein Betriebsrat existiert noch Tarifverträge gelten. Aus organisationalem Eigeninteresse, im Sinne der Vertretung von Arbeitnehmerinteressen und im Interesse einer erfolgreichen betrieblichen Sozialintegration müssen die Gewerkschaften sich deshalb auch dann weiterhin mit einer aktiven Unterstützung von Flüchtlingen beschäftigen, wenn nicht auszuschließen ist, dass sich manche Beschäftigte abwenden.

5.3 Zusammenfassung

Fassen wir abschließend unsere zentralen Befunde zur betrieblichen Integration Geflüchteter und der diesbezüglichen Bedeutung der Arbeitsbeziehungen zusammen, so ist zu konstatieren, dass es keinen Grund für Alarmismus und Katastrophenszenarien gibt, die auf der Annahme nicht überbrückbarer kultureller Differenzen beruhen. Geflüchtete bemühen sich nicht weniger als die Arbeitsmigrantinnen und -migranten der Vergangenheit darum, in Deutschland Fuß zu fassen und ihren Lebensunterhalt selbst zu verdienen. Zwar benötigt die Arbeitsaufnahme Zeit, da sie aufgrund des Migrationsmotivs Flucht schlechter als bei vielen Arbeitsmigrantinnen und -migranten vorbereitet ist, in der Industrie nur noch wenige Einfacharbeitsplätze vorhanden sind und zudem die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis Einschränkungen unterliegt. Doch angesichts der Sprach- und Qualifizierungsangebote sowie des Umstands, dass unter den Flüchtlingen auch akademisch Qualifizierte sind, besteht auch die Chance, dass nicht alle Geflüchteten im Segment der un- und angelernten Tätigkeiten unterkommen bzw. auf Dauer bleiben werden.

Zentrale Modi betrieblicher Integration sind neben Arbeitskräftebedarf und Qualifizierung die alltägliche Kooperation (»pragmatische Zusammenarbeit«) und der »betriebliche Universalismus«. Da sich Letzterer in starkem Maße auf institutionalisierte Arbeitsbeziehungen stützt, sind implizit auch die Probleme benannt, die betrieblichen Integrationsprozesse erheblich belasten: die Erosion der Tarifvertragsdeckung, der Rückgang gewerkschaftlicher Mitgliederzahlen und das häufige Nichtvorhandensein von Betriebsräten. Diese Probleme konzentrieren sich jedoch auf bestimmte Branchen, weshalb Schroeder (2014, S. 26 f.) von »drei unterschiedlichen Welten der Arbeitsbeziehungen« spricht:

- einer ersten Welt der industriellen Beziehungen, in der sich organisations- und verpflichtungsfähige Kollektivakteure sowie Betriebsräte finden (»vornehmlich in der verarbeitenden Industrie des exportorientierten Sektors und in großbetrieblichen Strukturen«),
- einer zweiten Welt mit weniger stabilen industriellen Beziehungen, Haustarifverträgen, berufsgewerkschaftlicher Konkurrenz und
- einer dritten Welt, zu der Schroeder vornehmlich klein- und mittelständische Betriebe insbesondere in Ostdeutschland, im privaten Dienstleistungssektor und im Handwerk zählt und in der die Gewerkschaften wenig präsent und auch die Arbeitgeberverbände mitunter schwach sind.

Somit ist die Gefahr nicht unerheblich, dass ein relevanter Teil der Geflüchteten unter Bedingungen unterkommt, in denen die Chance auf statusgleiche Begegnung mit anderen Beschäftigten eingeschränkt ist und Unterschichtung kaum vermieden werden kann, also zumindest Züge einer Art »subalterner Integration« auftreten. Dennoch darf auch angenommen werden, dass gerade in kleineren Betrieben und Handwerksbetrieben außerhalb der Kernzone der Arbeitsbeziehungen eine gemeinschaftliche Form der Sozialintegration wirksam wird, die ebenfalls als eine gelingende Form betrieblicher Sozialintegration verstanden werden darf.

Das größte Integrationsproblem liegt nicht im Verhalten der Flüchtlinge selbst, sondern in rechtspopulistischen Diskursen, die die Politik beeinflussen und stärker als früher auch in die Betriebe eindringen und die alltägliche Zusammenarbeit der Beschäftigten unterschiedlicher Herkunft stören. Fehlt es am Gegengewicht institutionalisierter universeller Regeln und gemeinsamer Interessenvertretung, kann dem Einbruch von Partikularismus

und Diskriminierung mitunter nur repressiv begegnet werden. Die Entlassung von Beschäftigten wegen rassistischen und diskriminierenden Verhaltens ist zwar als Ultima Ratio vertretbar – jedenfalls besser als der stillschweigende Rückzug – und mitunter sogar zwingend; Ziel sollte jedoch sein, dass auch den Beschäftigten selbst die Regeln der Gleichbehandlung selbstverständlich erscheinen. Wo dies nicht der Fall ist, sollte die argumentative Auseinandersetzung gesucht werden – besser als Rückzug und Repression ist eine im Arbeitnehmerinteresse begründete Solidarität.

Nur ein »solidarischer Universalismus«, der an den Errungenschaften der Gleichbehandlung festhält, aber auch über den Horizont von Betrieb und Arbeitswelt hinausblickt, wird mittelfristig in der Lage sein, in einer vielfältiger gewordenen Gesellschaft und Arbeitswelt Zusammenhalt zu stiften und im Interesse aller eine gemeinsame Arbeitnehmervertretung gegenüber transnational agierenden Konzernen zu ermöglichen.

Literatur

Adler, Lee H./Fichter, Michael (2014): Germany: Success at the Core. Unresolved Challenges at the Periphery. In: Adler, Lee H./Tapia, Maite/Turner, Lowell (Hrsg.): Mobilizing against Inequality, Ithaca/London: Cornell University Press, S. 86–105.

Alba, Richard/Nee, Victor (1997): Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration. In: International Migration Review 31, H. 4, S. 826–874.

Allgemeine Hotel- und Gastronomie-Zeitung (2018): Neuer Tarifvertrag in Baden-Württemberg, www.ahgz.de/news/bezahlung-neuer-tarifvertrag-in-baden-wuerttemberg,200012245957.html (Abruf am 6.8.2019).

Allport, Gordon W. (1979): The Nature of Prejudice, Cambridge/MA: Basic Books.

Anders, Violetta/Ortlieb, Renate/Pantelmann, Heike/Reim, Daphne/Sieben, Barbara/Stein, Stephanie (2008): Diversity und Diversity Management in Berliner Unternehmen, München/Mering: Hampp.

Arendt, Hannah (2007): We Refugees. In: Kohn, Jerome/Feldman, Ron H. (Hrsg.): The Jewish Writings, New York: Schocken Books, S. 264–274.

Avruch, Kevin (2003): Culture and Ethnic conflict in the New World Disorder. In: Stone, John/Dennis, Rutledge (Hrsg.): Race and Ethnicity. Comparative and Theoretical Approaches, Malden/Oxford/Melbourne: Wiley-Blackwell.

BA – Bundesagentur für Arbeit (2018a): Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2018, https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Branchen/generische-Publikationen/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf (Abruf am 19.12.2018).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2018b): Fluchtmigration, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Dezember 2018, https://statistik.arbeitsagentur.de/Stati

scher-Content/Statistische-Analysen/Statistische-Sonderberichte/Generische-Publikationen/Fluchtmigration.pdf (Abruf am 6.8.2019).

BA – Bundesagentur für Arbeit (2018c): Migrations-Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration (Monatszahlen), November 2018 (Tabellen), https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Statistik-nach-Themen/Statistik-nach-Themen-Nav.html (Abruf 20.9.2019).

Bade, Klaus J./Emmer, Pieter C./Lucassen, Leo/Oltmer, Jochen (Hrsg.) (2010): Enzyklopädie Migration in Europa. 3. Aufl., Paderborn: Fink.

Bahnmüller, Reinhard/Schmidt, Werner (2009): Riskante Modernisierung des Tarifsystems. Die Reform der Entgeltrahmenabkommen am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs, Berlin: edition sigma.

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Tabellen. Diagramme. Erläuterungen, www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-oktober-2018.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Barth, Fredrik (Hrsg.) (1969): Ethnic Groups and Boundaries. The Social Organization of Culture Difference, Oslo/London: George Allen & Unwin (Reprint 1970).

Becker, Karina/Dörre, Klaus/Reif-Spirek, Peter (Hrsg.) (2018): Arbeiterbewegung von rechts? Ungleichheit, Verteilungskämpfe, populistische Revolte, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2017): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017, Bonn.

Birsl, Ursula/Bitzan, Renate/Solé, Carlota/Parella, Sònia/Alarcón, Amado/Schmidt, Juliane/French, Stephen (2003): Migration und Interkulturalität in Großbritannien, Deutschland und Spanien. Fallstudien aus der Arbeitswelt, Opladen: Leske + Budrich.

Birsl, Ursula/Ottens, Svenja/Sturhan, Katrin (unter Mitarbeit von J. Bons) (1999): Männlich – Weiblich, Türkisch – Deutsch. Lebensverhältnisse und Orientierungen von Industriebeschäftigten, Opladen: Leske + Budrich.

Bischoff, Ursula/Bruhns, Kirsten/Koch, Sandra (2009): Handlungsspielräume und Gestaltungsoptionen in ethnisch- und altersgemischten Belegschaften. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 38, H. 1, S. 22–25.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018a): Antwort auf die schriftliche Anfrage der Bundestagsabgeordneten Müller-Gemmeke am 29. Januar 2018, www.mueller-gemmeke.de/wp-content/up

loads/2018/02/18-01-29_Antwort_schriftl_Frage_FIM.pdf (Abruf am 6.8.2019).

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2018b): Flüchtlinge. Ein Leitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung, Bonn

Boes, Andreas/Trinks, Katrin (2006): »Theoretisch bin ich frei!« Interessenhandeln und Mitbestimmung in der IT-Industrie, Berlin: edition sigma.

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.) (2005): Das Experteninterview: Theorie, Methode. 2. Aufl., Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bohnsack, Ralf (2013): Gruppendiskussion. In: Flick, Uwe/Kardoff, Ernst von/Steinke, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. 10. Aufl., Reinbek: Rowohlt, S. 369–384.

Bosch, Gerhard/Lichte, Rainer (1982): Die Funktionsweise informeller Senioritätsrechte – am Beispiel einer betrieblichen Fallstudie. In: Dohse, Knuth/Jürgens, Ulrich/Russig, Harald (Hrsg.): Statussicherung im Industriebetrieb. Alternative Regelungsansätze im internationalen Vergleich, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag, S. 205–236.

Bourdieu, Pierre (2012): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Bauer, Ullrich/Bittlingmayer, Uwe H./Scherr, Albert (Hrsg.): Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie, Wiesbaden: Springer VS, S. 229–242.

Brücker, Herbert (2017): Neue Trends der Zuwanderung nach Deutschland. In: Möller, Joachim/Walwei, Ulrich (Hrsg.): Arbeitsmarkt kompakt. Analysen, Daten, Fakten, IAB-Bibliothek 363, S. 132–140.

Brücker, Herbert (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten beschleunigt sich. IABV-Forum, 7. September 2018, www.iab-forum.de/arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-beschleunigt-sich/?pdf=9095 (Abruf am 6.8.2019).

Brücker, Herbert/Rother, Nina/Schupp, Jürgen (Hrsg.) (2018): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analysen zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnissen sowie kognitiven Potenzialen. In: DIW Berlin: Politikberatung kompakt 123 (korrigierte Fassung vom 20. Februar 2018).

Brüggemann, Beate/Riehle, Rainer (1998): Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik im Betrieb. In: Caglar, Gazi/Javaher-Haghighi, Peyman (Hrsg.): Rassismus und Diskriminierung im Betrieb, Hamburg, S. 46–68.

Budzinski, Manfred (1979): Gewerkschaftliche und betriebliche Erfahrungen ausländischer Arbeiter: Untersuchungen in einem Chemie- und einem Metallbetrieb in Baden-Württemberg, Frankfurt am Main: Campus-Forschung.

Büschel, Ulrike/Daumann, Volker/Dietz, Martin/Dony, Elke/Knapp, Barbara/Strien, Karsten (2015): Abschlussbericht Modellprojekt Early Intervention – Frühzeitige Arbeitsmarktintegration von Asylbewerbern und Asylbewerberinnen. Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung durch das IAB, IA-Forschungsbericht 10/2015, Nürnberg.

Cattero, Bruno (1998): Mythos Facharbeit. Anmerkungen aus ausländischer Sicht über die »Verberuflichung« des industriesoziologischen Diskurses in Deutschland. In: SOFI-Mitteilungen 26, S. 99–116.

Diehl, Claudia/Granato; Nadia (2018): Intergenerational inequalities in the education system and the labour market for native-born children of migrants for Turkey and the former Yugoslavia. In: OECD (Hrsg.): Catching Up? Country Studies on Intergenerational Mobility and Children of Immigrants, Paris: OECD Publishing.

Dietz, Martin/Osiander, Christopher/Stobbe, Holk (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler. IAB-Kurzbericht 25/2018, www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/k181026j02 (Abruf am 6.8.2019)

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag/Bereich Ausbildung (2016): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin.

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag/Bereich Ausbildung (2017): Ausbildung 2017. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin.

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag/Bereich Ausbildung (2018): Ausbildung 2017. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin.

DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. In: American Sociological Review 48, H. 2, S. 147–160.

DISS-Journal (2010): Soll der Begriff »Integration« kritisiert oder verteidigt werden? Ein Gespräch mit Serhat Karakayali und Manuela Bodjadzijev vom Netzwerk Kritische Migrations- und Grenzregimeforschung zum

Umgang mit Begriffen im Einwanderungsdiskurs. In: DISS-Journal 20/2010, S. 6f.

DIW Wochenbericht (2016): Nr. 35, S. 749–756.

Dörre, Klaus/Hänel, Anja/Holst, Hajo/Matuschek, Ingo (2011): Guter Betrieb, schlechte Gesellschaft? Arbeits- und Gesellschaftsbewusstsein im Prozess kapitalistischer Landnahme. In: Koppetsch, Cornelia (Hrsg.): Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21–49.

Dubet, François/Lapeyronnie, Didier (1994): Im Aus der Vorstädte. Der Zerfall der demokratischen Gesellschaft, Stuttgart: Klett-Cotta.

England, Pauls (1992): Comparable Worth. Theories and Evidence, New York: Transaction Publisher.

Faust, Michael/Jauch, Peter/Brünnecke, Karin/Deutschmann, Christoph (1994): Dezentralisierung von Unternehmen. Bürokratie- und Hierarchieabbau und die Rolle betrieblicher Arbeitspolitik, München/Mering: Hampp.

Foroutan, Naika (2016): Postmigrantische Gesellschaften. In: Brinkmann, Heinz Ulrich/Sauer, Martina (Hrsg.): Einwanderungsgesellschaft Deutschland. Entwicklung und Stand der Integration, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 227–254.

Foroutan, Naika/Giesecke, Johannes/Karakayali, Serhat/Schrenker, Markus/El-Kayed, Nihad (2017): Mitglieder mit Migrationshintergrund in der IG Metall. Projektbericht, Berlin: Humboldt-Universität.

Fraser, Nancy (2000): Rethinking Recognition. In: New Left Review 3, S. 107–120.

Fraser, Nancy/Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Freyberg, Thomas von (1994): Ausländerfeindlichkeit am Arbeitsplatz. Zur Untersuchung ethnischer Konflikte zwischen deutschen und ausländischen Beschäftigten. In: Institut für Sozialforschung (Hrsg.): Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Studien zur aktuellen Entwicklung, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Giertz, Jan-Paul/Maschke, Manuela/Werner, Nils (2016): Mitbestimmung als notwendige Bedingung für Integration. MBF-Report Nr. 28, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_mbf_report_2016_28.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Gillmeister, Helmut/Kurthen, Hermann/Fijalkowski, Jürgen (1989): Ausländerbeschäftigung in der Krise? Die Beschäftigungschancen und -risiken ausländischer Arbeitnehmer am Beispiel der West-Berliner Industrie, Berlin: edition sigma.

Goffman, Erving (1973): Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Granato, Mona (2013): Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt. Die (Re-)Produktion ethnischer Ungleichheit in der beruflichen Ausbildung. In: Sozialer Fortschritt 62, S. 14–23.

Granato, Mona/Münk, Dieter/Weiß, Reinhold (Hrsg.) (2011): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn: wbv Media.

Gürtzgen, Nicole/Kubis, Alexander/Rebien, Martina (2017): Geflüchtete kommen immer mehr am Arbeitsmarkt an, IAB-Kurzbericht 14/2017.

Hassel, Anke (2018): Die linke Antwort: Migration regulieren. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 10, S. 33–36.

Heitmeyer, Wilhelm (Hrsg.) (2002–2011): Deutsche Zustände, Folge 1–10. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Held, Josef/Hackl, Rita/Bröse, Johanna (2018): Berufseinstieg von Geflüchteten. Working Paper Forschungsförderung Nr. 70, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_070_2018.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Hergesell, Burkhard (1994): Arbeiterkulturen im Betrieb. Interethnische Beziehungen zwischen Produktionsarbeitern, Frankfurt am Main.

Herzog-Stein, Alexander/Logeay, Camille/Nüß, Patrick/Stein, Ulrike/Zwiener, Rudolf (2018): Positive gesamtwirtschaftliche Effekte des gesetzlichen Mindestlohns – eine ökonometrische Analyse, IMK Report Nr. 141, www.boeckler.de/pdf/p_imk_report_141_2018.pdf (Abruf am 6.8.2019)

Hien, Wolfgang (2018): Kellnern – das schafft keiner bis 67. Eine Fallstudie zu chronischen Belastungen und Erkrankungen im Gastgewerbe. Working Paper Forschungsförderung Nr. 108, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_108_2018.pdf (Abruf am 6.8.2019)

Hillmert, Steffen/Weßling, Katarina (2014): Soziale Ungleichheit beim Zugang zu berufsqualifizierender Ausbildung. Das Zusammenspiel von

sozioökonomischem Hintergrund, Migrationsstatus und schulischer Vorbildung. In: Sozialer Fortschritt 63, S. 72–82.

Hinken, Günter (2001): Die betriebliche Integration von Arbeitsmigranten in Deutschland, Institutionelle und programmatische Inklusionsofferten innerhalb des »deutschen Modells«. In: Hunger, Uwe/Meendermann, Karin/Santel, Bernhard/Woyke, Wichard (Hrsg.): Migration in erklärten und »unerklärten« Einwanderungsländern. Analyse und Vergleich, Münster: LIT, S. 167–194.

Hinken, Günter (2003): Die »fremde« Seite der »Deutschland AG«. Arbeitsmigrantinnen und Arbeitsmigranten im deutschen Unternehmenssystem. In: Hunger, Uwe/Santel, Bernhard (Hrsg.): Migration im Wettbewerbsstaat, Opladen: Leske + Budrich, S. 33–57.

Hinken, Günter (2018): Integration durch Mitbestimmung. Das Beispiel der deutschen Automobilindustrie, Berlin: LIT.

Hirschman, Albert O. (1970): Exit, Voice and Loyalty, Cambridge/MA: Harvard University Press.

Hochschild, Arlie R. (1990): Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.

Honneth, Axel (1994): Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Huke, Nikolai/Schmidt, Werner (2019): Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung. Zur betrieblichen Sozialintegration von Geflüchteten. In: Prokla 49, H. 195, S. 259–276.

Hürtgen, Stefanie (2013): Mensch sein auf der Arbeit? Kollegialität als Balance von allgemein-menschlichen und leistungsbezogenen Aspekten von Arbeit. In: Billmann, Lucie/Held, Josef (Hrsg.): Solidarität in der Krise, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 237–262.

Hürtgen, Stefanie/Voswinkel, Stephan (2014): Nichtnormale Normalität? Anspruchslogiken aus der Arbeitnehmermitte, Berlin: edition sigma.

Hutchinson, John/Smith, Anthony D. (1996): Ethnicity, Oxford/New York: Oxford University Press.

HWK – Handwerkskammer Region Stuttgart (2018): Integration Geflüchteter im Handwerk, Manuskript, Stuttgart.

IAB – Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2018): Glossar zu den IAB-Forschungsberichten »Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns«, Stand 1.4.2018, http://doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/arbeitsmarktspiegel/Glossar.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Jiménez, Tomás (2017): The Other Side of Assimilation. How Immigrants Are Changing American Life, Oakland/CA: University of California Press.

Kaas, Leo/Menger, Christian (2012): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. In: German Economic Review 13, S. 1–20.

Kartari, Asker (1997): Deutsch-türkische Kommunikation am Arbeitsplatz. Zur interkulturellen Kommunikation zwischen türkischen Mitarbeitern und deutschen Vorgesetzten in einem deutschen Industriebetrieb, Münster/New York/München/Berlin: Waxmann.

Keller, Berndt (2014): The continuation of early austerity measures: the special case of Germany. In: Transfer 20, H. 3, S. 387–402.

Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): »Comparable Worth«. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI-Study Nr. 14, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Knyphausen-Aufseß, Dodo zu/Linke, René/Nikol, Petra (2010): Die deutschen Gewerkschaften: Ein Review der aktuellen Forschungsliteratur. In: Zeitschrift für Betriebswirtschaft 80, S. 561–609.

Kösemen, Orkan (2018): Bürgersinn in der Einwanderungsgesellschaft. Was Menschen in Deutschland unter einem guten Bürger verstehen, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Kotthoff, Hermann (1994): Betriebsräte und Bürgerstatus. Wandel und Kontinuität betrieblicher Mitbestimmung. München/Mering: Hampp.

Kotthoff, Hermann (2009): Mitbestimmung in globalen Finanzmärkten – Inklusion/Exklusion durch institutionalisierte Mitbestimmung. In: Stichweh, Rudolf/Windolf, Paul (Hrsg.): Inklusion und Exklusion: Analysen zur Sozialstruktur und sozialen Ungleichheit, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 325–340.

Kotthoff, Hermann/Reindl, Josef (1990): Die soziale Welt kleiner Betriebe. Wirtschaften, Arbeiten und Leben im mittelständischen Industriebetrieb, Göttingen: Verlag Otto Schwartz & Co.

Kratzer, Nick/Menz, Wolfgang/Tullius, Knut/Wolf, Harald (2015): Legitimationsprobleme in der Erwerbsarbeit. Gerechtigkeitsansprüche und Handlungsoptimierungen in Arbeit und Betrieb, Berlin: Nomos.

Kuhlmann, Martin/Schmidt, Werner (2011): Materielle Interessen und soziale Anerkennung. Die ERA-Umsetzung aus Sicht der Beschäftigten

und der Betriebsräte. In: Brandl, Sebastian/Wagner, Hilde (Hrsg.): Ein »Meilenstein der Tarifpolitik« wird besichtigt. Die Entgeltrahmentarifverträge in der Metall- und Elektroindustrie: Erfahrungen – Resultate – Auseinandersetzungen, Berlin: edition sigma, S. 51–82.

Lachat, Romain (2018): Which way from left to right? On the relation between voters' issue preferences and left-right orientation in West European democracies. In: International Political Science Review 39, H. 4, S. 419–435.

Lange, Martin/Pfeiffer, Friedhelm (2018): The Human Capital Selection of Young Males Seeking Asylum in Germany, ZEW Discussion Paper No. 18–040, http://ftp.zew.de/pub/zew-docs/dp/dp18040.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Lehndorff, Steffen/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (2018): European trade unions in a time of crises – an overview. In: Lehndorff, Steffen/Dribbusch, Heiner/Schulten, Thorsten (Hrsg.): Rough waters. European trade unions in a time of crises, Brussels: ETUI, S. 7–38.

Liebig, Brigitte/Nentwig-Gesemann, Iris (2002): Gruppendiskussion. In: Kühl, Stefan/Strodtholz, Petra (Hrsg.): Methoden der Organisationsforschung. Ein Handbuch, Reinbek.

Liebig, Thomas (2018): Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge, Paris: OECD Publishing.

Lockwood, David (1979): Soziale Integration und Systemintegration. In: Zapf, Wolfgang (Hrsg.): Theorien des sozialen Wandels, 4. Aufl., Königstein/Ts: Verlagsgruppe Athenäum, Hain, Scriptor, Hanstein.

Lübker, Malte/Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Report Nr. 39, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_39_2018.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Madubuko, Nkechi (2011): Akkulturationsstress von Migranten. Berufsbiographische Akzeptanzerfahrungen und angewandte Bewältigungsstrategien, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Manow, Phillip (2018): Die Politische Ökonomie des Populismus, Berlin: Suhrkamp.

Müller, Andrea/Schmidt, Werner (2016a): Flüchtlinge in der Arbeitswelt. Qualifizierungsinitiativen in Großunternehmen, Working Paper Forschungsförderung Nr. 19, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_019_2016.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Müller, Andrea/Schmidt, Werner (2016b): Fluchtmigration und Arbeitswelt. Maßnahmen zur Integration von Flüchtlingen in großen Unternehmen, Study Nr. 339, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_339.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Müller-Jentsch, Walther (Hrsg.) (1991): Konfliktpartnerschaft. Akteure und Institutionen der industriellen Beziehungen, München/Mering: Hampp.

Neuendorff, Hartmut/Sabel, Charles (1978): Zur relativen Autonomie der Deutungsmuster. In: Bolte, Karl Martin (Hrsg.): Materialien aus der soziologischen Forschung, Darmstadt/Neuwied: Luchterhand, S. 842–863.

OECD (2017): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland, www.oecd.org/berlin/publikationen/Arbeitsmarktintegration-von-Fluechtlingen-in-Deutschland-2017.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Oltmer, Jochen (2017): Migration. Geschichte und Zukunft der Gegenwart, Darmstadt: Theiss.

Ortlieb, Renate/Sieben, Barbara (2010): Migrant Employees in Germany: Personnel Structures and Practices. In: Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal 29, S. 364–379.

Pettigrew, Thomas F. (1998): Intergroup Contact Theory. In: Annual Review of Psychology 49, S. 65–85.

Pinar, Özer (2014): Die Arbeitsethik im Islam. Der Einfluss religiöser Prinzipien auf das Arbeitsverhalten, Marburg: Metropolis.

Portes, Alejandro/Rumbaut, Rubén G. (2001): Legacies. The Story of the Immigrant Second Generation. Berkeley et al.: University of California Press.

Portes, Alejandro/Zhou, Min (1993): The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants. Annals of the American Academy of Political and Social Science 530, S. 44–96.

Pries, Ludger (2015): Gute Arbeit und Globalisierung: Widerspruch oder Herausforderung? In: Hoffman, Reiner/Bogedan, Claudia (Hrsg.): Arbeit der Zukunft, Frankfurt/New York: Campus, S. 52–76.

Priester, Karin (2003): Rassismus. Eine Sozialgeschichte, Leipzig: Reclam.

Pro Asyl et al. (2019): Offener Brief an die Abgeordneten des Deutschen Bundestages vom 2. Juni 2019, www.proasyl.de/wp-content/uploads/Offener-Brief-Geordnete-R%C3%BCckkehr-Gesetz.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Prümper, Jochen/Brutzki, Ute/Felder-Roussety, Timotheus/Härtwig, Christian/Mohrmann, Anita/Peters, Marie/Sachse, Katharina (2017): Vielfalt in Betrieb und Verwaltung, Study Nr. 346, Düsseldorf: Hans-Böckler-

Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_mbf_bvd_346.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Pühretmayer, Hans (2000): Das passive Wahlrecht zum Betriebsrat für Migranten und Migrantinnen in der Bundesrepublik Deutschland und in Österreich. Ein Vergleich. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien und der Projektgruppe »Sesam öffne dich«, Wien.

Salikutluk, Zerrin/Giesecke, Johannes/Kroh, Martin (2016): Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbstätigkeit auf als andere MigrantInnen. In: DIW Wochenbericht Nr. 35, S. 749–756.

Sauer, Dieter/Stöger, Ursula/Bischoff, Joachim/Detje, Richard/Müller, Bernhard (2018): Rechtspopulismus und Gewerkschaften, Hamburg: VSA-Verlag.

Scherr, Albert (2015): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf, Weinheim/Basel: Beltz.

Scherr, Albert/Janz, Caroline/Müller, Stefan (2013): Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. In: Soziale Probleme. Zeitschrift für soziale Probleme und soziale Kontrolle 24, S. 245–270.

Scherr, Albert/Janz, Caroline/Müller, Stefan (2015a): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Scherr, Albert/Janz, Caroline/Müller, Stefan (2015b): Einleitung: Ausmaß, Formen und Ursachen der Diskriminierung migrantischer Bewerber/innen um Ausbildungsplätze. In: Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf, Weinheim/Basel: Beltz, S. 9–32.

Scherschel, Karin (2016): Citzenship by work? Arbeitsmarktpolitik im Flüchtlingsschutz zwischen Öffnung und Selektion. In: Prokla 46, H. 183, S. 245–265.

Schildmann, Christina/Voss, Dorothea (2018): Aufwertung von sozialen Dienstleistungen. Warum sie notwendig ist und welche Stolpersteine noch auf dem Weg liegen, Forschungsförderung Report Nr. 4, Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_report_004_2018.pdf (Abruf am 6.8.2019).

Schmidt, Werner (1996): Betriebliche Sozialordnung und ostdeutsches Arbeitnehmerbewußtsein im Prozeß der Transformation, München/Mering: Hampp.
Schmidt, Werner (2004): Betriebsratswahlen 2002 in Großbetrieben der Metall- und Elektroindustrie. In: WSI-Mitteilungen Nr. 57, S. 35–40, www.boeckler.de/wsimit_2004_01_schmidt.pdf (Abruf am 6.8.2019).
Schmidt, Werner (2005): Industrielle Beziehungen, Interesse und Anerkennung. Plädoyer für eine duale Perspektive. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 12, S. 51–73.
Schmidt, Werner (2006a): Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft, Berlin: edition sigma.
Schmidt, Werner (2006b): Pragmatische Zusammenarbeit. Kollegialität und Differenz bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft in Industriebetrieben. In: Zeitschrift für Soziologie 35, S. 465–484.
Schmidt, Werner (2007a): Arbeitsbeziehungen und Sozialintegration in Industriebetrieben mit Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft. In: Industrielle Beziehungen. Zeitschrift für Arbeit, Organisation und Management 14, S. 334–356.
Schmidt, Werner (2007b): Betriebliche Arbeitsbeziehungen: Zwischen Kollegialität und Differenzen. In: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, WISO-Diskurs, S. 35–48.
Schmidt, Werner (2013): Kollegialität statt Differenz? Kollegialität trotz Differenz! In: Vorstand des Vereins Mach' meinen Kumpel nicht an! (Hrsg.): Gleichbehandlung und Antirassismus in Betrieb und Verwaltung, Düsseldorf, S. 17–19.
Schmidt, Werner (2015): Diskriminierung und Kollegialität im Betrieb. In: Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf, Weinheim/Basel: Beltz, S. 259–281.
Schmidt, Werner (2016): Qualifizierung ist die Alternative zur Marginalisierung der Flüchtlinge. In: Mitbestimmung 5, S. 61.
Schmidt, Werner (2017): Die Integration von Flüchtlingen und Arbeitsmigranten in der Arbeitswelt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 67, H. 26, S. 34–39, www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/250671/arbeitsmarktpolitik (Abruf am 6.8.2019).

Schmidt, Werner/Müller, Andrea (2013a): Leistungsorientierte Bezahlung in den Kommunen. Befunde einer bundesweiten Untersuchung, Reihe Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderband 42, Berlin: edition sigma.

Schmidt, Werner/Müller, Andrea (2013b): Social Integration and Workplace Industrial Relations: Migrant and Native Employees in German Industry. In: Relations Industrielles/Industrial Relations 68, S. 361–386.

Schmidt, Werner/Müller, Andrea/Ramos-Vielba, Irene/Thörnquist, Annette/Thörnqvist, Christer (2018): Finanzmarktkrise und Arbeitsbeziehungen im öffentlichen Sektor. Deutschland, Großbritannien, Schweden und Spanien, Reihe Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderband 48, Baden-Baden: edition sigma.

Schmidt, Werner/Müller, Andrea/Trittel, Nele (2011): Der Konflikt um die Tarifreform des öffentlichen Dienstes. Verhandlungsprozesse und Umsetzungspraxis, Reihe Modernisierung des öffentlichen Sektors, Sonderband 38, Berlin: edition sigma.

Schroeder, Wolfgang (2014): Perspektiven der industriellen Beziehungen in der deutschen Exportwirtschaft und die Rolle der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/2009. In: Sozialer Fortschritt 63, H. 1–2, S. 21–30.

Schütze, Fritz (1977): Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien – dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen, Bielefeld: Universität Bielefeld.

Seebaß, Katharina/Siegert, Manuel (2011): Migranten am Arbeitsmarkt in Deutschland, Working Paper 36 der Forschungsgruppe des BAMF, Nürnberg.

Shaules, Joseph (2007): Deep culture: The hidden challenges of global living. Clevedon: Channel View Publications.

Söhn, Janina (2019): Initial employment pathways of immigrants in Germany. Why legal contexts of reception matter – an analysis of life-course. In: Transfer 25, H. 1, S. 43–62.

Staab, Phillip (2017): Falsche Versprechen. Wachstum im digitalen Kapitalismus, Bonn: Hamburger Edition.

Statistisches Bundesamt (2018a): Bevölkerung mit Migrationshintergrund 2017 um 4,4 % gegenüber Vorjahr gestiegen, Pressemitteilung Nr. 282 vom 1.8.2018, https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/08/PD18_282_12511.html (Abruf am 6.8.2019).

Statistisches Bundesamt (2018b): Vierteljährliche Verdiensterhebung, Tabelle 62321-0001, www-genesis.destatis.de/genesis//online/data?operation=table&code=62321-0001&levelindex=0&levelid=1579722541646 (Abruf am 22.01.2020)

Stefanowitsch, Anatol (2012): Flüchtlinge und Geflüchtete, www.sprachlog.de/2012/12/01/fluechtlinge-und-gefluechtete/ (Abruf am 6.8.2019)

Stefanowitsch, Anatol (2015): Flüchtlinge zu Geflüchteten? www.sprachlog.de/2015/12/12/fluechtlinge-zu-gefluechteten/ (Abruf am 6.8.2019)

Stone, John/Dennis, Rutledge (2003): Race and Ethnicity. Comparative and Theoretical Approaches, Malden/Oxford/Melbourne/Berlin: Blackwell Publishing.

Stöss, Richard/Fichter, Michael/Zeuner, Bodo (2007): Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts »Gewerkschaften und Rechtsextremismus«. In: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Rechte Orientierungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, WISO-Diskurs, S. 13–23.

Stringfellow, Emma (2012): Trade unions and discourses of diversity management: A comparison of Sweden and Germany. In: European Journal of Industrial Relations 18, S. 329–345.

SVR – Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2018): Stabiles Klima in der Integrationsrepublik Deutschland. SVR-Integrationsbarometer 2018, www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2018/09/SVR_Integrationsbarometer_2018.pdf (Abruf am 4.10.2019).

Tapia, Maite/Holgate, Jane (2018): Fighting Precariousness. Union Strategies towards Migrant Workers in the UK, France, and Germany. In: Doellgast, Virginia/Lillie, Nathan/Pulignano, Valeria (Hrsg.): Reconstructing Solidarity. Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe, Oxford.

Täubig, Vicki (2009): Totale Institution Asyl. Empirische Befunde zu alltäglichen Lebensführungen in der organisierten Desintegration, Weinheim: Juventa.

Thielen, Marc (2009): Freies Erzählen im totalen Raum? – Machtprozeduren des Asylverfahrens in ihrer Bedeutung für biografische Interviews mit Flüchtlingen. In: FQS 10, H. 1, Art. 39.

Tilly, Chris/Tilly, Charles (1998): Work under Capitalism, Boulder/CO und Oxford: Westview Press.

Trede, Oliver (2015): Zwischen Misstrauen, Regulation und Integration. Gewerkschaften und Arbeitsmigration in der Bundesrepublik und in Großbritannien in den 1960er und 70er Jahren, Paderborn: Ferdinand Schöningh.

Treichler, Andreas (1998): Arbeitsmigration und Gewerkschaften, Münster: LIT.

Trinczek, Rainer (1995): Experteninterviews mit Managern: Methodische und methodologische Hintergründe. In: Brinkmann, Christian/Deeke, Axel/Völkel, Brigitte (Hrsg.): Experteninterviews in der Arbeitsmarktforschung. Diskussionsbeiträge zu methodischen Fragen und praktischen Erfahrungen, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, S. 59–68.

Voswinkel, Stephan (2001): Anerkennung und Reputation. Die Dramaturgie industrieller Beziehungen. Mit einer Fallstudie zum »Bündnis für Arbeit«, Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Voswinkel, Stephan (2011): Zum konzeptionellen Verhältnis von »Anerkennung« und »Interesse«. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien 4, H. 2, S. 45–58.

Voswinkel, Stephan (2012): »Recognition« and »interest«: a multidimensional concept in the sociology of work. In: Distinktion. Scandinavian Journal of Social Theory 13, S. 21–41.

Wagner, Ines (2014): Rule Enactment in a Pan-European Labour Market: Transnational Posted Work in the German Construction Sector. In: British Journal of Industrial Relations 52, S. 692–710.

Wagner, Ines (2015): Arbeitnehmerentsendung in der EU: Folgen für Arbeitsmarktintegration und soziale Sicherung. In: WSI-Mitteilungen 68, S. 338–344.

Wagner, Ines/Lillie, Nathan (2014): European Integration and the Disembedding of Labour Market Regulation: Transnational Labour Relations at the European Central Bank Construction Site. In: Journal of Common Market Studies 52, S. 403–419.

Warneken, Bernd Jürgen (2016): Fraternité! Schöne Augenblicke in der Geschichte, Wien/Köln/Weimar: Böhlau Verlag.

Wildung, Xandra/Schaurer, Ines (2008a): Online-Befragung von Ausbildungsbetrieben zum Thema: Interkulturelle Zusammenarbeit von Auszubildenden. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, München:

Deutsches Jugendinstitut, www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/DJI_Xenos_Endversion.pdf (Abruf am 4.10.2019).
Wildung, Xandra/Schaurer, Ines (2008b): Lokale Ausbildungssituation und Interkulturalität in Münchner Ausbildungsbetrieben. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, München: Deutsches Jugendinstitut, www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs/654_XENOS_MUC.pdf (Abruf am 4.10.2019).
Wimmer, Andreas (2008): The Making and Unmaking of Ethnic Boundaries: A Multilevel Process Theory. In: American Journal of Sociology 113, S. 970–1022.
Wimmer, Andreas (2013): Ethnic Boundary Making. Institutions, Power, Networks, Oxford/New York: Oxford University Press.
Witzel, Andreas (1982): Verfahren der qualitativen Sozialforschung. Überblick und Alternativen, Frankfurt am Main/New York: Campus Verlag.
Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung 1, Art. 22, https://www.researchgate.net/publication/228581012_Das_problemzentrierte_Interview (Abruf am 6.8.2019).
Zentraler Statistik-Service der Bundesagentur für Arbeit (2017): Migrations-Monitor: Personen im Kontext von Fluchtmigration – Deutschland, Länder, Kreise, Agenturen für Arbeit und Jobcenter (Monatszahlen) – August 2017, https://statistik.arbeitsagentur.de/nn_32022/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?view=processForm&resourceId=210368&input_=&pageLocale=de&topicId=1095966&year_month=201708&year_month.GROUP=1&search=Suchen (Abruf am 14.9.2017).

Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

Abbildungen

Tabellen

Soziologie



Naika Foroutan
Die postmigrantische Gesellschaft
Ein Versprechen der pluralen Demokratie

2019, 280 S., kart., 18 SW-Abbildungen
19,99 € (DE), 978-3-8376-4263-6
E-Book: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4263-0
EPUB: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-4263-6



Maria Björkman (Hg.)
Der Mann und die Prostata
Kulturelle, medizinische
und gesellschaftliche Perspektiven

2019, 162 S., kart., 10 SW-Abbildungen
19,99 € (DE), 978-3-8376-4866-9
E-Book: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4866-3

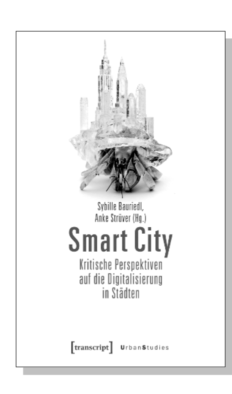


Franz Schultheis
Unternehmen Bourdieu
Ein Erfahrungsbericht

2019, 106 S., kart.
14,99 € (DE), 978-3-8376-4786-0
E-Book: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4786-4
EPUB: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-4786-0

Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten finden Sie unter www.transcript-verlag.de

Soziologie



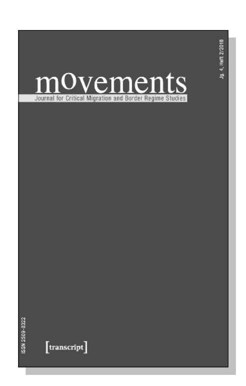
Sybille Bauriedl, Anke Strüver (Hg.)
Smart City – Kritische Perspektiven auf die Digitalisierung in Städten

2018, 364 S., kart.
29,99 € (DE), 978-3-8376-4336-7
E-Book: 26,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4336-1
EPUB: 26,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-4336-7



Weert Canzler, Andreas Knie, Lisa Ruhrort, Christian Scherf
Erloschene Liebe? Das Auto in der Verkehrswende
Soziologische Deutungen

2018, 174 S., kart.
19,99 € (DE), 978-3-8376-4568-2
E-Book: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4568-6
EPUB: 17,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-4568-2



Juliane Karakayali, Bernd Kasparek (Hg.)
movements. Journal for Critical Migration and Border Regime Studies
Jg. 4, Heft 2/2018

2019, 246 S., kart.
24,99 € (DE), 978-3-8376-4474-6

Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten finden Sie unter www.transcript-verlag.de